

”Sammen er vi sterke” – ”Наша сила у єднанні”

Fagbevegelsen i det postsovjetiske Ukraina



Kjersti Tysdal

Masteroppgave i europeiske og amerikanske studier, Russlandstudier
Institutt for litteratur, områdestudier og europeiske språk

Universitetet i Oslo, september 2008

Профспілки України, укріпляймо ряди.
Наша сила у єднанні на шляхах боротьби.
Ми за право на працю, соціальні права,
Ми за право народу на достойне життя.

Ukrainas fagbevegelse er sterk i rekkene.
Sammen er vi sterke på kampens vei.
Vi er for retten til å arbeide, for sosiale rettigheter,
vi er for folkets rett til et verdig liv.

Forsidebilledet er hentet fra
Sergej Mikhalkovs bok *O Lenine*
Izdatel'stvo Detskaja Litteratura
Moskva 1981

SAMMENDRAG

Dette arbeidet tar sikte på å kartlegge fagbevegelsens arbeid i det postsovjetiske Ukraina. Ettersom fagbevegelsen befinner seg mellom den vanlige arbeidstaker, det politiske styret og de økonomiske aktørene i landet, kan en forståelse av hvilke utfordringer den møter og hvordan den takler disse, fortelle oss noe om hvordan det postsovjetiske ukrainske samfunnet fungerer. Dette er en bred framstilling av hvordan fagbevegelsen jobber overfor sine medlemmer på arbeidsplassene, overfor styresmaktene og hvilken rolle den spiller i demokratiseringsprosessen i Ukraina. Arbeidet peker på hvilke faktorer som hindrer fagbevegelsen i dens arbeid og på hvilke områder arbeidet fungerer.

Faktorer som gjør fagbevegelsens arbeid vanskelig er manglende tillit fra arbeidere gjenspeilet i synkende medlemstall, stadige brudd på kollektivavtalene og dårlig oppfølging av disse, dårlig fungerende høringsinstanser og generell skepsis fra arbeidsgivere overfor særlig de nye fagforeningene. Fagbevegelsen omgår de dårlig fungerende høringsinstansene og foraene for forhandlinger av kollektivavtaler, og prøver i stedet å påvirke politiske beslutninger ved å delta politisk; la seg velge inn i parlamentet eller opprette allianser med styrende partier. Når det gjelder sanksjoner fra arbeidsgivere overfor særlig nye fagforeninger, rapporterer de at situasjonen har blitt noe bedre etter Oransjerevolusjonen i 2004.

Arbeidet konkluderer med at fagbevegelsen ikke har greid å etablere seg en spesielt betydelig plass i dagens Ukraina. Utfordringene den møter skyldes først og fremst at det nye demokratiet, politiske institusjoner, forhandlingsfora, regelverk, ikke er fullstendig etablert ennå. Samtidig har fagbevegelsen et ansvar for å rydde opp i interne konflikter, konflikter innad i unionene og mellom de ulike fagforeningene, bevisstgjøre arbeidere, gjøre seg synlige i politiske fora og på arbeidsplasser. Det trengs fortsatt en del arbeid og mer tid for å oppnå et ordentlig demokrati hvor fagbevegelsen kan få operere slik som den bør, hvor den kan tale sine medlemmers sak i forhandlinger med stat og arbeidsgivere.

INNHALDSFORTEGNELSE

| | |
|--|----|
| INNLEDNING | 9 |
| Problemstilling | 9 |
| Fagbevegelsen –en del av sivilsamfunnet? | 9 |
| Fagbevegelsen og demokratiseringen | 10 |
| <i>Paul Kubicek</i> | 10 |
| <i>Rick Simon</i> | 11 |
| Problemstillingen i forhold til den tidligere forskningen | 12 |
| SIVILSAMFUNNET OG DEMOKRATISERINGEN. ET TEORETISK PERSPEKTIV | 14 |
| Sivilsamfunnets rolle i et demokrati | 14 |
| Sivilsamfunnet etter autoritære regimers sammenbrudd | 15 |
| METODE | 19 |
| Tema og valg av metode | 19 |
| Kvalitative intervjuer som metode | 20 |
| Tolking av intervjudata | 21 |
| FAGBEVEGELSEN I TSAR-RUSSLAND OG SOVJETUNIONEN | 23 |
| Arbeidernes plass i det før-revolusjonære Russland | 23 |
| Zubatov-eksperimentet | 25 |
| Starosta-loven | 27 |
| Mot revolusjon | 29 |
| Kollektivisering og sterk sentralplanlegging | 30 |
| Oppmykning under Khrusjtsjov | 31 |
| Arbeidernes situasjon og fagbevegelsens funksjon | 32 |
| Fagbevegelsens dobbeltrolle | 34 |
| Perestrojka | 35 |
| Forklaringsmodeller | 37 |
| FAGBEVEGELSEN I DAGENS UKRAINA | 40 |
| FPU | 40 |
| KVPU | 42 |
| Konklusjon | 43 |
| DEL 1: FAGBEVEGELSEN INTERNT | 44 |
| Det ukrainske arbeidsmarkedet | 45 |

| | |
|--|----|
| <i>Lønninger</i> | 45 |
| <i>Arbeidsledighet</i> | 46 |
| <i>Ufrivillig deltidsarbeidende</i> | 47 |
| Fagbevegelsens målsetninger | 48 |
| <i>Etterutdanning og mulighet for forfremmelse</i> | 48 |
| <i>Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene</i> | 49 |
| Demokrati på arbeidsplassen | 51 |
| <i>Kollektivavtaler</i> | 51 |
| <i>Fagforeningenes stilling i privat versus statlig selskap</i> | 53 |
| <i>Medlemskap</i> | 55 |
| <i>Streik og mobilisering</i> | 55 |
| <i>Fagforeningsmonopol og tillit fra arbeiderne</i> | 57 |
| <i>Rekruttering</i> | 60 |
| Fagforeningens rolle | 62 |
| DEL 2: FAGBEVEGELSEN OG STORSAMFUNNET | 64 |
| Privatiseringen | 65 |
| Økonomiske rammevilkår | 67 |
| Fagforeningene og den globaliserte økonomien | 69 |
| Fagbevegelsens forhold til politikk og arbeidsgivere | 70 |
| DEL 3: FAGBEVEGELSEN OG DEMOKRATISERINGEN | 74 |
| Innledning | 75 |
| Statens fagforening | 76 |
| Den politiske situasjonen på 1990-tallet og fagbevegelsenes reaksjon | 78 |
| Politisk opposisjon og fagbevegelsens rolle | 81 |
| Orangerevolusjonen – ble noe egentlig annerledes? | 82 |
| Sosialt partnerskap | 86 |
| Konklusjon | 87 |
| KONKLUSJON | 89 |
| Fagbevegelsen og arbeiderne | 89 |
| På den politiske arenaen | 90 |
| Fagbevegelsen og demokratiseringsprosessen | 91 |
| Fagbevegelsens plass i det nye Ukraina | 92 |
| KILDER | 95 |

INNLEDNING

Problemstilling

Dette arbeidet skal handle om fagbevegelsens rolle i det postsovjetiske Ukraina. Jeg ønsker å kartlegge fagbevegelsens arbeid på flere områder: Hvordan den arbeider lokalt på arbeidsplassene, hvordan den forholder seg til storsamfunnet, de politiske og økonomiske forholdene i landet, og til sist hvor vidt og i så fall hvordan fagbevegelsen deltar i demokratiseringsprosessen i Ukraina. Jeg anser disse områdene for å være de viktigste arenaene fagbevegelsen opptrer på. Hvilke utfordringer den møter her og hvordan den takler disse utfordringene, vil si oss en del om hvordan både den og samfunnet fungerer, ettersom arbeid er noe som angår brotparten av landets befolkning og ettersom fagbevegelsen befinner seg mellom den vanlige arbeidstaker, det politiske styret og de økonomiske aktørene i landet.

Fagbevegelsen –en del av sivilsamfunnet?

Jeg betrakter her fagforeninger som en del av det sivile samfunnet. De er organiserte på samme måte som andre sivile organisasjoner, medlemskap er frivillig. Dessuten jobber de opp mot styresmaktene for å forsøke å få gjennomslag for sine interesser slik som andre sivile organisasjoner. I forhold til min problemstilling om hvordan fagbevegelsen jobber for sine medlemmers interesser på arbeidsplasser og overfor politikere, er denne definisjonen den mest hensiktsmessige. Fagforeninger behandles i forskningslitteraturen dessuten svært ofte som del av sivilsamfunnet.¹

Men det er viktig å huske at fagforeninger er ikke 'civic', de er ikke nødvendigvis orientert mot å gagne hele samfunnet. Fagforeninger er ikke universelle organisasjoner, men partikularistiske, deres oppgave er å arbeide for sine medlemmers interesser –som kan, men ikke behøver å sammenfalle med 'the greater good'. Medlemmenes interesser er heller ikke alltid sammenfallende. For eksempel har fagforeningsmedlemmer i postsovjetiske land hatt ulikt syn på markedsreformene; arvtakerne etter den sovjetiske fagbevegelsen har oftest vært skeptiske til reformene, mens en del av de nye fagforeningene har ønsket dem velkommen.

¹ Se blant annet Grugel, Jean (2002), Kubicek, Paul (2004), Simon, Rick (2000)

Fagbevegelsen og demokratiseringen

Det finnes relativt mye litteratur om fagbevegelsen i Ukraina og demokratiseringsprosessen i landet. *"Such dramatic changes of course present a challenge to political scientists in terms of analysing their causes, the social forces behind them and their future prospects. As a consequence, studies of democratisation have constituted perhaps the most extensive literature in political science over the past 15 years."*² Særlig Paul Kubicek og Rick Simon har levert viktige bidrag til denne forskningen. Dette arbeidet bygger derfor mye på deres forskning på dette området.

Paul Kubicek

Paul Kubicek skriver om sivilsamfunnets deltakelse i konsolideringen av demokratiet i de postsovjetiske landene og om fagbevegelsens manglende deltakelse i dette arbeidet. Han skriver at forskere i det siste tiåret ofte har hevdet at det sivile samfunnet kan spille en sentral rolle i konsolideringen av et demokrati i form av å spre verdier, kunnskap og holdninger omkring samfunns- og politisk deltakelse og ved å skape strukturer som skal forhindre en autoritær statsmakt.³ Sivilsamfunnet, eller mangelen på sådan, i de postsovjetiske landene har blitt mye diskutert. Kubicek peker på at dette ikke gjelder fagforeningene, i og for seg et paradoks, ettersom fagforeningene i de postsovjetiske landene er de største sivile organisasjonene og har millioner av medlemmer. På den annen side, kan mangelen på interesse for dette hos de som forsker på sivilsamfunn, skyldes at fagforeningene var en del av statsstrukturen under Sovjetstyret. Ikke desto mindre, fagforeninger har tradisjonelt blitt sett på som viktige krefter for demokratiet. De postkommunistiske landene har hatt behov for utvikling ikke bare av demokrati, men også av markedet. Gitt fagforeningenes posisjon som potensielt viktige aktører både politisk og økonomisk, skulle man anta de ville spille en stor rolle både i demokratisering og i utvikling av markedet. Til tross for den ikke bare knirkefrie overgangen fra kommunistisk styre til markedsøkonomi, har fagforeningene imidlertid vært relativt lite synlige. *"Unions' relative silence is thus a puzzle; they have been, to borrow from a Sherlock Holmes story, dogs that should have barked."*⁴

Hvordan forholdet mellom staten og interesseorganisasjoner er, kan fortelle oss mye om hvor vidt samfunnet er et demokratisk samfunn. Hvordan interesseorganisasjonene og deres kår forandrer seg fra et styresett til det neste, er derfor et sentralt tema i studiet av en

² Simon, Rick (2000), s 1

³ Kubicek, Paul (2002), s 603

⁴ Ibid, s 604

transisjon. Dessverre har interesseorganisasjoners rolle i det politiske systemet for en stor del blitt oversett i transisjonslitteraturen, skriver Kubicek.⁵ Han skriver den generelle antagelsen synes å være at dersom et flerpartisystem blir utviklet, valg holdes og offentligheten i alle fall til en viss grad støtter demokratiske verdier, har et demokrati allerede blitt etablert eller er i ferd med å konsolideres. Selv om partier er etablert, er det ikke dermed sagt at de har stor støtte hos befolkningen eller har tydelige politiske programmer. "(...), the question 'If parties possess these weaknesses, then how are interests being expressed?' is rarely asked."⁶ Med sin forskning fyller han en stor del av dette hullet i litteraturen.

Rick Simon

Kommunismens fall førte til en utvidelse av demokratiforskningen og en ny retning innen denne oppsto; transitologien. Rick Simon skriver: "*I argue that the application of democratisation theory to Eastern Europe and the USSR fails to provide an adequate framework for the analysis of these momentous changes.*"⁷ Simons alternative metode tar utgangspunkt i en stats forhold til den globale politiske økonomien. Han hevder å forstå dette forholdet er avgjørende for å forstå hvordan autoritære regimer både har oppstått og hvordan de har brutt sammen. Han hevder videre at "*as a consequence of the contradictions of authoritarianism, civil society in general and labour in particular can play a significant role in the transition to democracy.*"⁸

Under industrialiseringen i Europa på slutten av 1800- og begynnelsen av 1900-tallet, var fagbevegelsen i stadig vekst og spilte en betydelig rolle i demokratiseringen av politiske institusjoner. Når man skal undersøke hvordan arbeiderbevegelsene i land som nå gjennomgår en såkalt 'avhengig industrialisering', det vil si de "*have had to try and develop strategies for capital accumulation in a structurally subordinate position*",⁹ kan man altså ikke bare anta at de følger den samme utviklingen som landene i Vest-Europa gjorde i sin industrialiseringsfase. Det viser seg at de avgjørende faktorene for i hvor stor grad arbeiderbevegelsene greier å ta del i demokratiseringsprosessen, er hvordan de er organiserte og hvilket forhold de har til styresmaktene, hevder Simon. Man kan anta at "*the role played by the state in dependent industrialisation, potentially supporting both private capital and unions (through corporatist arrangements), can lead to a situation where neither labour nor*

⁵ Kubicek, Paul (2000), s 12-14

⁶ Ibid, s 14

⁷ Simon, Rick (2000), s 4

⁸ Ibid, s 4

⁹ Ibid, s 15

the bourgeoisie need necessarily favour the introduction of democracy for fear of undermining their perceived interests.”¹⁰

Hvor sterk eller svak fagbevegelsen er i og etter en transisjon, avhenger av hvor mange medlemmer den har, særlig om andelen organiserte i sektorer som er spesielt viktige for landets økonomi, er stor. *”Whereas in earlier cases of labour’s influence on democratisation the working class constituted a substantial proportion of society, was well-organised in trade unions, had its own political party, and was an element of a rapidly expanding economy, such has not always been the case more recently.*”¹¹ Men ikke bare hvor stor prosentandel av befolkningen som er organisert i fagforeninger og hvilken økonomisk sektor de tilhører, er avgjørende for fagbevegelsens deltakende i demokratiseringsprosessen. Fagbevegelsen må også ha arbeid for demokrati på dagsordenen: *”The degree to which labour played a significant role depends on it being ‘engaged in activity that was pro-democratic, that is if it had a democratic agenda’ rather than simply protesting around economic conditions.*”¹²

Problemstillingen i forhold til den tidligere forskningen

Dette arbeidet bygger utvilsomt mye på det som er gjort av tidligere forskning, særlig når det gjelder forskning på fagbevegelsens rolle i demokratiseringsprosessen. Ettersom den siste litteraturen om akkurat dette ble utgitt i 2004, Paul Kubicek *Organized labor in postcommunist states. From solidarity to infirmity*, vil jeg også se på om Oransjerevolusjonen i Ukraina i 2004 har hatt noe å si for demokratiutviklingen sett fra fagbevegelsens side. Har fagbevegelsen fått større mulighet til politisk deltakelse etter revolusjonen? Hvordan forholdt fagbevegelsen seg til revolusjonen? Deltok den selv?

Jeg ønsker i tillegg å gi en bredere framstilling av fagbevegelsen i Ukraina og dens arbeid, og har derfor sett på hvordan den fungerer på arbeidsplassene og i forhold til den økonomiske og politiske situasjonen i Ukraina i dag. Mine konklusjoner her bygger i stor del på egne intervjuer, en artikkel publisert av International Labour Organization (ILO) som omhandler nettopp den politiske og økonomiske situasjonen i Ukraina og hvordan fagbevegelsen forholder seg til denne, samt en rapport fra et møte mellom flere fagforeninger i Ukraina og Russland og ILO angående helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene.¹³ Jeg

¹⁰ Eva Bellin referert i Simon, Rick (2000), s 15

¹¹ Simon, Rick (2000), s 15

¹² Ruth Collier sitert i Simon, Rick (2000), s 16

¹³ Se Chernyshev, Igor (2005) *Socio-economic security and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings* og http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kiev.htm

har gjort ganske omfattende intervjuer med ledere og representanter for ulike fagforeninger i Ukraina og har gjennom disse samlet helt oppdatert informasjon om hvordan de selv ser på sin posisjon og sitt arbeid i forhold til arbeidstakere, bedriftsledere og politikere.

SIVILSAMFUNNET OG DEMOKRATISERINGEN. ET TEORETISK PERSPEKTIV

Et demokrati oppstår først når alle grupper i samfunnet har mulighet til å være med å bestemme hvem som skal styre det. Staten skal representere hele samfunnet og skal ikke bare beskytte den dominerende klassen. *"Democracy requires that subordinated groups have sufficient resources to play an important role within civil society and therefore also in relation to the state."*¹⁴ Derfor må man se på hvordan sivilsamfunnet fungerer og hvilket handlingsrom det har når man skal beskrive en demokratiseringsprosess. *"Civil society is crucial for democracy because it is the space between the public and private spheres where civic action takes place."*¹⁵ Gjennom sivilsamfunnet kan enkeltpersoner være med på å stille staten til ansvar, promotere sine interesser og dele erfaringer og lære verdier om medborgerskap og tillit.

Sivilsamfunnets rolle i et demokrati

Den liberale forståelsen av sivilsamfunnets rolle i et demokrati vektlegger at sivilsamfunnet skal begrense statens makt ved å skape andre kanaler enn politiske partier hvor interesser utvikles og uttrykkes. I tillegg skal det fungere som en arena hvor demokratiske verdier, som toleranse og kompromissvilje, utvikles. I følge dette synet skal sivilsamfunnet også avlaste staten ved å ta over noen av dens oppgaver.¹⁶

Ikke alle er imidlertid like enige i denne måten å se på sivilsamfunnet, som i seg selv automatisk inkluderende. De peker på hvordan ulike økonomiske, sosiale og kulturelle ressurser er med på å forme sivilsamfunnet, ettersom deltakelse i sivilsamfunnet krever ressurser og kunnskap og ikke alle innbyggere besitter dette i like stor grad. De som forfekter dette mer radikale synet, hevder at det er viktig å finne ut hvem som deltar i sivilsamfunnet og hvordan det er satt sammen, for å kunne si om det kan delta i demokratiutviklingen. *"The capacity of civil society organizations to press for reform and to engage with the state is perhaps a key for understanding whether democratic reform takes place."*¹⁷ I følge dette synet er sivilsamfunnets oppgave å utvikle og endre staten, å kreve at den arbeider til det beste for alle innbyggerne i samfunnet.

¹⁴ Grugel, Jean (2002), s 92

¹⁵ Ibid, s 93

¹⁶ Diamond L. referert i Grugel, Jean (2002), s 94

¹⁷ Grugel, Jean (2002), s 96

*"Lomax (1997) attributes the weakness of post-1989 democracy in Hungary to the fact that intellectuals were actually demanding power for themselves; civil society was used to designate the 'progressive' middle class concerned with maintaining its own superiority, not popular organizations."*¹⁸ I Øst-Europa har altså begrepet 'sivilsamfunn' ofte blitt assosiert med den intellektuelle bevegelsen.

Sivilsamfunnet etter autoritære regimers sammenbrudd

Når autoritære regimer bryter sammen, blir det mulig å danne sosiale bevegelser. Dette fordi staten er for svak til å undertrykke sosiale protester. Dersom det blir protester, kan maktbalansen mellom staten og sivilsamfunnet endres og reform av statsmakten kan bli en mulighet. Der er imidlertid også en mulighet for at det gamle maktapparatet reorganiserer seg og finner nye muligheter å undertrykke sivilsamfunnet på. Dersom protestene blir så store at det autoritære regimet bryter sammen, oppstår en mulighet for demokratisering. En slik mulighet åpnet seg i Sovjetunionens siste leveår. Mot slutten av 1980-tallet så man tendenser til sosial mobilisering og det brøt ut enkelte protester. Reformene Gorbatsjov hadde innført hadde endret statsstrukturen og skapte dermed en politisk åpning for endring.

Menneskerettsorganisasjoner og andre sosiale organisasjoner var blitt dannet og de fikk etter hvert nye kanaler inn i statsstyret, blant annet gjennom sympatiserende partioffiserer.¹⁹ Samtidig mobiliserte arbeidere og fagforeninger; det oppstod streiker og uavhengige fagforeninger ble dannet. De viktigste grunnene til at denne oppblomstringen av et sivilsamfunn fant sted i følge Tarrow,²⁰ var at det ble åpnet for større deltakelse fra sivilsamfunnet enn før, noen av organisasjonene hadde sympatisører med innflytelse i statsapparatet, begynnende uenigheter og oppbrudd blant eliten og at statsstyret generelt hadde mindre vilje til undertrykking enn før. Imidlertid skulle man se at protestene rant ut i sanden så snart Sovjetunionen var oppløst. Kollektiv identitet ble nå først og fremst nasjonal, ikke sektor- eller klassebasert. Sivilsamfunnet er svakt og har ikke særlig innflytelse på politiske beslutninger. En demokratisering nedenfra virker usannsynlig.

Fagbevegelser i Latin-Amerika og Sør-Europa har vært pådrivere for demokratisering. De har oftest sett på seg selv som representanter for hele den arbeidende befolkningen, ikke bare for sine medlemmer. Derfor fant de seg lett til rette som aktører i samfunn og politikk, ikke bare på de lokale arbeidsplassene. I Spania protesterte fagbevegelsen mot Franco-regimet

¹⁸ Grugel, Jean (2002), s 96

¹⁹ Ibid, s 99

²⁰ Tarrow, S. referert i Grugel, Jean (2002), s 99

på 1960- og 70-tallet. I Latin-Amerika protesterte fagbevegelser mot militærdiktaturer i Chile, Argentina og Brasil i 1970- og 80-årene. Særlig i Brasil fikk fagbevegelsen karakter av en sosial bevegelse som ønsket å arbeide for arbeiderklassen og de fattige generelt. Den hadde forbindelser til favela-foreninger og andre sosiale grupper og krevde en politisk, ikke bare en økonomisk, løsning på problemene.²¹ Samtidig har arbeiderorganisasjoner i Latin-Amerika vært integrert i statsstyret på en korporatistisk måte. *"Consequently, labour leaders were frequently less predisposed to promote democratic institutions and the strategy of organised labour was not one of revolutionary opposition to the regime, but 'one demanding an entree into the existing political game'."*²² Politisk makt ble byttet mot personlig økonomisk vinning og bred deltakelse ble oppgitt til fordel for tilgang til de mekanismene som kontrollerte strømmen av fordeler og goder.

*"Where labour is seen as a key actor for economic development, it will be able to play a role in shaping transition and post-transition politics."*²³ I Spania spilte fagbevegelsen en helt avgjørende rolle i stabiliseringen av økonomien i tidlig i transisjonsperioden. I Chile har fagbevegelsen vært relativt ubetydelig etter militærdiktaturets fall i 1989, til tross for at den har eksistert lenge og var politisk aktiv. En forklaring på dette, kan være at Chiles økonomiske vekst siden 1980-tallet har vært basert på eksport av jordbruksvarer og naturressurser og ikke på industrivarer.

Schmitter og O'Donnell²⁴ hevder at i begynnelsen på en demokratiseringsprosess vil sivilsamfunnet blomstre opp, men at etter en stund vil det oppleve en tilbakegang. De foreslår flere grunner som kan forklare dette fenomenet: 1) Når det politiske samfunnet vokser, minker sivilsamfunnet. 2) Medlemmer velger å forlate sine organisasjoner og leve 'normale' liv. 3) Staten forsøker å inkorporere sivilsamfunnet i seg eller få kontroll over det som en styringsstrategi. 4) Sivilsamfunnet har mistet presset de tidligere opplevde fra staten om å moderere sine krav eller protesttaktikker.

Uansett betyr en begynnende demokratiseringsprosess at sivilsamfunnet får nye og andre muligheter til å påvirke politikken i landet. Når demokrati innføres endres dessuten hele bakteppet for konflikten. Dette kan skape ikke bare muligheter, men også problemer for sivilsamfunnet. *"Groups that had been able to forge a common identity under authoritarianism as pro-democracy movements may find that this is shattered with the beginning of political reform, and class, sectoral or gender tensions and hierarchies begin to*

²¹ Grugel, Jean (2002), s 103

²² O'Donnell, G. referert i Simon, Rick (2000), s 7

²³ Grugel, Jean (2002), s 106

²⁴ Schmitter P. og G. O'Donnell referert i Grugel, Jean (2002), s 112

reassert themselves.”²⁵ Imidlertid er ikke alle forskere like enige i at sivilsamfunnet nødvendigvis vil svekkes i en demokratiseringsprosess. Mange, både liberale og radikale forskere, mener at hvor sterk posisjon sivilsamfunnet har nærmest kan fungere som et mål på hvor godt selve demokratiet er. I følge dette synet er ikke det normale mønsteret at sivilsamfunnet blir svekket etter transisjonen. Snarere indikerer det at sjansene for å bygge et demokrati basert på medborgerskap og rettigheter er liten.

Det er ganske vanlig at statsapparatet under og etter en transisjon forsøker å kontrollere sivilsamfunnet. Noen ganger lykkes de med dette, andre ganger ikke. En av grunnene til dette er at den politiske klassen som var i det gamle regimet raskt gjenskaper sin dominans i det nye samfunnet. *”As a result, most new democracies are failing to represent adequately the demands for inclusion and participation which emerged at the end of dictatorships.”*²⁶ I løpet av en transisjon vil det sannsynligvis endre seg hvilke sivile organisasjoner og grupper som er aktive og stiller krav til staten, og kravene de stiller vil også endres. Dette fordi statens rolle endres og fordi forskjellene innad i sivilsamfunnet vil vise seg tydeligere. Noen av organisasjonene vil synes fornøyd med demokratiseringens fremgang, andre vil av forskjellige grunner være skuffet. Noen vil føle at det vanskelig for dem å få fremmet sine krav i det nye regimet og at de ikke blir hørt. *”Furthermore, some organizations consciously opt for a non-confrontational policy towards the new democratic state in order to ‘give democracy a chance’.”*²⁷ For eksempel gikk den spanske fagbevegelsen med på en lønnspolitikk hvor lønnsveksten var lavere enn inflasjonsraten. Dette var et bevisst valg. De ønsket en periode uten arbeideropprør i transisjonens tidlige år nettopp for å stabilisere demokratiet. *”this could be read as strength and responsibility, instead of weakness and decline.”*²⁸

Man kan si at et sterkt sivilsamfunn er en viktig bestanddel i et demokrati. Selv om det finnes andre former for representasjon, som for eksempel politiske partier og valg, kan ikke disse fylle alle sivilsamfunnets roller. Sivilsamfunnet kan kontrollere at staten utfører sine oppgaver som den skal også i perioden mellom valgene, og det kan argumentere for videre reformer. Et svakt sivilsamfunn kan indikere et svakt demokrati, et demokrati hvor muligheten for deltakelse er liten og hvor staten ikke er nødt til å forholde seg til og høre på samfunnet, representert gjennom ulike sivile- og interesseorganisasjoner, når ulike beslutninger skal tas.

²⁵ Grugel, Jean (2002), s 113

²⁶ Ibid, s 115

²⁷ Ibid, s 113

²⁸ Ibid, s 113

Geoffrey Pridham²⁹ hevder at forskere har delt seg i to leire; den makro-orienterte og den mikro-orienterte. Den makro-orienterte skolen går ut fra at demokratisering henger tett sammen med en kapitalistisk utvikling. Alle samfunn gjennomgår en utvikling mot et mer kapitalistisk samfunn. På vei mot en mer kompleks og avansert industrialisering, utvikler samfunnene også forutsetningene for et demokrati. I følge det andre perspektivet er grunnene til en eventuell demokratiutvikling interne faktorer i samfunnet. Drivkreftene bak enhver transisjon er dessuten en elite i samfunnet.

Denne vektleggingen av elitenes rolle i en transisjon har ført til at mange forskere har hatt en tendens til å overse hvilken betydning andre aktører i samfunnet har hatt for transisjonen, spesielt når det gjelder arbeiderorganisasjoner.³⁰

²⁹ I Simon, Rick (2000), s 1

³⁰ Simon, Rick, (2000), s 13

METODE

Tema og valg av metode

Temaet mitt for dette arbeidet er ”Fagbevegelsenes rolle i det postsovjetiske Ukraina”. For å undersøke denne, ser jeg på hvordan fagbevegelsen arbeider på arbeidsplassene, i forhold til sine medlemmer og overfor arbeidsgivere, på hvordan fagbevegelsen forholder seg til politikken i landet og til slutt om den har vært med på å forme demokratiseringsprosessen i landet.

Charles R. Ragin skriver at samfunnsforskningens største mål er å identifisere tendenser og sammenhenger i samfunnet og å forsøke å forstå hvorfor de er som de er. Det er mange måter å belyse dette på, som til sammen kan gi et nokså fullstendig bilde av hvordan deler av samfunnet fungerer. En av disse mulighetene er ved å samle *”in-depth information on the diverse social groups that make up society.”*³¹ Det er nettopp det jeg etterstreber i dette arbeidet; jeg har samlet omfattende informasjon om en gruppe i samfunnet, fagbevegelsen i Ukraina, og forsøkt å se hvordan denne gruppen fungerer i det samfunnet som omgir den.

For å skaffe dybdeinformasjon om fagbevegelsene i Ukraina, har jeg gjort lengre intervjuer med noen utvalgte representanter fra ulike fagbevegelser, et fagforeningsmedlem og en representant fra en amerikansk organisasjon som jobber med å styrke og utvikle fagbevegelsen i Ukraina. Det man kan få ut av en kvalitativ undersøkelse er en helhetlig forståelse av visse forhold, dybdekunnskap om disse forholdene og man kan utvikle nye hypoteser og teorier omkring det man studerer.³² En kvalitativ undersøkelse forsøker å gå i dybden på relativt begrensede områder. De konsentrerer seg om få enheter, men relativt mange egenskaper ved disse enhetene. De kvalitative undersøkelsene er derimot ikke spesielt godt egnet til å gi en representativ oversikt over generelle forhold. For å finne ut av hvordan fagforeningene fungerer og arbeider i samfunnet som omgir dem, kunne jeg ikke utelukkende hvile på intervjuene med fagforeningsrepresentantene selv, da de først og fremst vil være et uttrykk for fagforeningsrepresentantenes *oppfattelse* av seg selv. Jeg støtter meg derfor også på tidligere forskning på transisjonen i Ukraina og fagbevegelsen.

³¹ Ragin, Charles R. (1994), s 31

³² Grønmo, Sigmund (1996), s 92

Kvalitative intervjuer som metode

Til dette arbeidet benyttet jeg meg av en vanlig fremgangsmåte ved innsamling av kvalitative respondentdata, ved løst strukturerte intervjuer. Med løst strukturerte intervjuer mener jeg at jeg hadde forberedt spørsmålene ganske nøye på forhånd, slik at alle respondentene var innom de samme temaene, så sant de hadde noe og fortelle om disse. Samtalen ble likevel til ettersom respondentene fortalte sine historier.

Selv om jeg var innom de samme temaene i alle intervjuene, valgte noen av intervjuobjektene å snakke mer om enkelte temaer enn andre Grønmo mener at dette nettopp er et kjennetegn ved det kvalitative intervjuet. *”Hvilke data som blir sentrale i undersøkelsen, avhenger dermed langt på vei av datakilden.”*³³ Jeg fikk ofte inntrykk av at respondentene snakket mer nettopp om de temaene de selv fant interessante eller om områder hvor de hadde ekstra kompetanse.

Forskerens forhold til datakilden kan sies å være preget av nærhet og sensitivitet ved kvalitative tilnærminger. Dette fordi forskeren oftest jobber direkte med eller sammen med kilden. *”I forbindelse med kvalitative undersøkelser er opplegget preget av fleksibilitet. Det kan bli endret i løpet av datainnsamlingen, slik at det kan tilpasses nye erfaringer etter hvert som undersøkelsen pågår. Opplegget er gjerne fleksibelt også i den forstand at det brukes på litt forskjellig måte overfor ulike enheter i undersøkelsen.”*³⁴ Ved personlige intervjuer kan forskeren være sensitiv overfor sine intervjuobjekter på den måten at han kan formulere nye spørsmål underveis i samtalen. For å få et så bredt bilde som mulig av fagbevegelsens arbeid forsøkte jeg å finne respondenter med litt ulik plass i organisasjonene og fra forskjellige organisasjoner. Dermed måtte spørsmålene naturligvis tilpasses den enkelte respondent og hans/ hennes erfaringsgrunnlag. Spørsmålene var altså ikke nødvendigvis akkurat de samme overfor alle intervjuobjektene. Jeg hadde imidlertid en ganske ferdig liste med spørsmål som jeg gikk ut fra på alle intervjuene, slik at alle respondentene var innom hovedtemaene: Fagbevegelsens forhold til politikk og demokratiutvikling, fagbevegelsen og dens organisering, avtaleverk og forhandlinger, fagbevegelsen på arbeidsplassen og utvikling i fagbevegelsen siden Sovjetunionens fall. Dette er temaer jeg mener vil gi et bredt svar på min problemstilling.

³³ Grønmo, Sigmund (1996), s 82

³⁴ Ibid, s 82

Tolking av intervjudata

Kvalitative intervjuer basert på en fleksibel intervjuguide og et nært og sensitivt forhold til kilden, skulle kunne gi forskeren en mulighet til å tolke kildene på en relevant måte i det *”datainnsamlingen kan styres slik at den resulterer i informasjon som er mest mulig dekkende i forhold til både undersøkelsens problemstillinger og kildens egenart”*.³⁵ Et problem med den fleksible intervjuguiden er at dersom spørsmålene blir endret mye underveis, *”risikerer forskeren å tape av syne det perspektiv som dannet utgangspunkt for undersøkelsen, og den systematikk som lå til grunn for opplegget.”*³⁶ Dersom opplegget endres mye underveis, kan man risikere at man sitter igjen med mye forskjellig type informasjon om de ulike enhetene. *”Tolkningene kan dermed bli lite entydige, og de kan få begrenset gyldighet.”*³⁷ Noe som også kan skape problemer, er at hver enkelt respondent skal behandles ut fra sin egenart, det vil si at spørsmålene skal være tilpasset respondenten. Dette kan føre til at respondentenes svar blir lite kompatible.

Ettersom alle respondentene mine var innom de samme temaene i større eller mindre grad, opplevde jeg ikke å bli sittende igjen med en rekke svar på spørsmål om sprikende temaer. På den andre siden, siden spørsmålene mine var relativt godt planlagte på forhånd, kan jeg ha oversett temaer som respondentene selv muligens ville syntes var mer relevante å prate om.

I en kvalitativ intervjuundersøkelse er målet å få så dekkende og fullstendig informasjon som mulig. *”Ett av problemene ved en slik framgangsmåte er at utvelgelsen av kilder kan bli påvirket av forskerens ønsker om bestemte konklusjoner.”*³⁸ I kvalitativ forskning er målet at forskeren skal oppnå tilgjengelighet til relevant informasjon. *”Hensikten (...) er nettopp at forskeren vil ha direkte adgang til alle de forhold som kan tenkes å være relevante for undersøkelsens problemstillinger.”*³⁹ I en kvalitativ intervjuundersøkelse er det på sett og vis intervjueren som er det viktigste leddet i opplegget. Dette fordi det oftest er forskeren selv som utfører intervjuet, stiller spørsmålene og tolker situasjonene. Forskerens personlige egenskaper og bakgrunnskunnskap kan prege spørsmålene og tolkningen av svarene.

Et problem med mine respondentdata, er at utvalget jeg intervjuet var nokså skjevt. Jeg har intervjuet fire representanter fra de såkalt uavhengige fagforeningene, KVPU, og kun

³⁵ Grønmo, Sigmund (1996), s 83

³⁶ Ibid, s 82

³⁷ Ibid, s 83

³⁸ Ibid, s 87

³⁹ Ibid, s 87

én fra arvtakeren til den gamle sovjetiske fagforeningen, FPU. Jeg forøkte gjentatte ganger på forskjellige måter å henvende meg til ulike personer i FPU, per telefon, per e-post, per faks og ved personlig oppmøte, men det lyktes meg ikke å få mer enn ett intervju. Dette er særlig problematisk fordi det meste av litteraturen jeg har funnet om temaet er ganske gjennomgående kritiske til FPU. Fagforeningen blir ofte beskrevet som den store stygge ulven i det ukrainske sivile samfunnet, som med sine kontakter i visse politiske kretser og store eiendommer arvet fra Sovjetfortiden, er mer interesserte i å mele sin egen kake enn å tale arbeidernes sak. Det hadde vært svært verdifullt å få høre deres eget syn på hvordan fagforeningen jobber overfor politikere, arbeidsgivere og arbeidere og hvilke oppfatninger de selv har om hvilken rolle de spiller og bør spille i dagens Ukraina. For å forsøke å veie opp for at jeg ikke fikk flere enn ett intervju herfra, er analysen min tuftet på studier av foreningens nettsted i tillegg til dette ene intervjuet.

FAGBEVEGELSEN I TSAR-RUSSLAND OG SOVJETUNIONEN

Fantes noe man kan kalle en arbeiderbevegelse i det tsaristiske Russland? De fleste forskere er ikke overbeviste om det.⁴⁰ De definerer da en sosial bevegelse som en organisasjon der medlemmene har delte tradisjoner og mål, en kollektiv identitet, historisk kontinuitet, lederskap og en viss grad av organisering. En sosial bevegelse må altså vise strukturert handling med mål og sammenheng. Sjelden har det utenfor Sovjetunionen blitt hevdet at den russiske arbeiderbevegelsen hadde disse trekkene i særlig grad. Tilsynelatende tilfeldig kollektiv handling, kvalifiserer i følge dette synet, ikke til sosial bevegelse. McDaniel hevder imidlertid at det fantes en arbeiderbevegelse i det førrevolusjonære Russland.⁴¹

Arbeidernes plass i det før-revolusjonære Russland

*"Late tsarist Russia was (...) an uneasy combination of capitalism without a suitable political framework and autocracy without the kind of social policy that might have given it legitimacy."*⁴² Disse indre motsetningene hos styresmaktene, hevder McDaniel, viste seg både organisasjonsmessig og på ideologisk nivå. Vestlige ideer og institusjoner hadde blitt importert, men ikke ennå assimilert. De tradisjonelle måtene hadde forfalt, men ikke helt; mange konservative prøvde ennå å opprettholde dem. Nettopp disse konfliktene gjorde styresmaktene ute av stand til å handle slik at en radikal arbeiderbevegelse ikke hadde behov å utvikle seg. I stedet skapte de mange av forutsetningene for en radikalisert arbeiderbevegelse.

Spørsmålet om arbeidernes plass i samfunnet ble prekært først på begynnelsen av 1900-tallet, da industrialiseringen hadde skapt en stor arbeiderklasse i byene, som krevde økt politisk deltakelse. Hvordan ulike lands eliter håndterte denne nye, truende sosiale situasjonen, ble bestemmende for landenes politiske utvikling.⁴³ I Russland, kan statens holdning til all form for uavhengig aktivitet og organisasjoner oppsummeres i finansminister Sergej Wittes svar til streikende tekstilarbeidere i St Petersburg i 1896: *"law defends the workers and indicates the path by which they can discover the truth if they feel themselves to be injured.... The government will occupy itself with the improvement of their situation and*

⁴⁰ McDaniel, Tim (1988), s 38

⁴¹ Ibid, s 38

⁴² Ibid, s 28

⁴³ Ibid, s 57

the lightening of their work insofar as this is beneficial for the workers themselves."⁴⁴ Mange mente staten burde holde kontroll med klasserelasjoner og tvilte på om det var lurt at sosiale grupperinger handlet uavhengig av staten. Mange var mot fagforeninger og streiker og for reguleringer og politi. Mange ønsket at de fordelaktige endringene eventuelle reformer kunne ha brakt med seg skulle inntreffe *før* reformene ble vedtatt. Før man eventuelt ville gå med på å legalisere fagbevegelsen, ville man se at fagbevegelsen var ikke-politisk. Før man eventuelt ville anerkjenne arbeiderledere under en streik, ville man at lederne skulle være politisk moderate.⁴⁵ Man ville ikke ta sjansen på at slike karakteristikk ville utvikle seg *etter* en reform. Dermed ble reformarbeidet vanskelig.

Rundt århundreskiftet var mange med viktige stillinger i statsadministrasjonen imidlertid klar over at det var nødvendig med en ny politikk overfor den voksende arbeiderklassen. Noen steder hadde arbeidere allerede streiket, og sosialistiske ideer hadde allerede festet seg i noen arbeidergrupper, særlig i St Petersburg. For eksempel ble det holdt en spesiell konferanse i 1902 som erklærte at det snarest trengtes ny lovgivning innen drift av fabrikker. Dette hadde Innenriksministeriet også vært inne på tidligere. Man mente at tsarstaten kunne beskytte arbeidernes interesser på grunn av at den opererte uavhengig av sosiale grupperinger og krefter.

Taktikken var heller å forsøke å oppnå lojalitet gjennom paternalistic protection, et ikke ukjent politisk grep i russisk historie, enn å gi flere rettigheter og mer uavhengighet til sosiale grupper. *"Police officials, provincial governors, and important St. Petersburg bureaucrats repeatedly stressed the workers' defencelessness and exhorted the government to enact more rules and laws regulating contractual relations, working conditions, and other aspects of the workers' daily lives."*⁴⁶ Styresmaktene insisterte på at det som trengtes var et mer effektivt politivesen som skulle isolere arbeiderne fra mulige påvirkninger utenfra.

En slik konservativ politisk linje hadde man sett tidligere i flere andre europeiske land, som reaksjon på krav fra en voksende arbeiderklasse. Forskjellen var at i for eksempel Frankrike, ble denne politiske linjen ført parallelt med at det ble åpnet opp for dypere endringer i forholdet mellom maktapparat og samfunn. Samtidig som den franske innenriksministeren beordret politi til å holde øye med arbeiderklassen, legaliserte han fagbevegelsen.

⁴⁴ TsGIA, f. 23, No. 25, op. 30, god 1895-1897, 1. 112. Sitert i McDaniel, Tim (1988), s 61

⁴⁵ McDaniel, Tim (1988), s 31

⁴⁶ Ibid, s 62

I Russland, derimot ”(...) *this policy was meant to substitute for –not accompany– more profound changes in the relationship between state and society.*”⁴⁷ Disse politiske tiltakene falt ikke i god jord hos en betydningsfull gruppe arbeidere; de utdannede og politisk bevisste arbeiderne. Denne gruppen begynte å kreve ”*not only benefits but rights, not only tutelage but participation.*”⁴⁸ Ved å gå inn for paternalistic protection som politikk overfor arbeiderklassen, hadde styresmaktene hevdet at de best kunne sørge for arbeidernes ve og vel. En naturlig konsekvens av dette, var at arbeiderne vendte sitt sinne mot –nettopp– styresmaktene og holdt dem ansvarlige for det de var misfornøyde med.

Zubatov-eksperimentet

Noen statsmenn så etter hvert begrensningen i denne konservative politiske linjen og begynte å vurdere muligheter for en annen retning i arbeiderpolitikken. En slik retning var det som senere ble kalt Zubatov-eksperimentet, et forsøk fra myndighetenes side på å utvide den konservative politikken uten samtidig å bryte de konservative verdiene og normene. Senere snakket de revolusjonære om eksperimentet som ”police socialism”, ettersom Zubatov var sjef for det hemmelige politiet i Moskva.

Selv om Zubatovs forslag kanskje ikke var radikalt nok til å tilfredsstille revolusjonære arbeidere, var det langt mer radikalt enn hva hans kollegaer i regjering og statsapparat mente. Zubatov forsto at tsarregimets paternalistic protection-politikk ikke kunne tilfredsstille arbeidere som åpenbart var interesserte i å spille en aktiv rolle i utformingen av samfunnet. ”(...) *reliance on labor legislation he dismissed as a ‘fairy-tale for grown-up children. Everyone feared the workers: the bosses, both ministries, and diverse sectors of society.*”⁴⁹ Zubatov forsto at myndighetene måtte åpne for økt arbeideraktivitet for å tilfredsstille massene og sørge for at utnyttelse ikke drev arbeiderne i armene på revolusjonære. Han foreslo derfor at arbeiderne skulle få en stemme i samfunnsdebatten; de skulle få organisere seg, dog under politiets kontroll og innenfor grenser satt av politi og myndigheter. Zubatov mente dette var måten å opprettholde monarkiet på og at monarkiet var den eneste samfunnsformen som kunne sikre ro, orden og rettferdighet mellom ulike sosiale grupper.⁵⁰

⁴⁷ McDaniel, Tim (1988), s 61

⁴⁸ Ibid, s 64

⁴⁹ A. P. Korelin, “Krakh ideologii ‘politseiskogo sotsializma’ v Tsarskoi Rossii”, *Istoricheskie Zapiski* 92 (1973): 112-113. Sitert i McDaniel, Tim (1988), s 65

⁵⁰ McDaniel, Tim (1988), s 68

I følge Zubatov var den revolusjonære arbeiderbevegelsen slett antitesen til den arbeiderbevegelsen han så for seg; fagbevegelsen. *"The revolutionary labor movement sought to take power; for it, the government was an enemy, and its ultimate goal was socialism. The trade union movement aimed to improve workers' concrete situation; it trusted the government, accepting its tutelage and avoiding conspiracy, and this movement was not based on any ultimate aim."*⁵¹

Zubatov-bevegelsen berørte langt flere arbeidere enn sine noen tusen medlemmer. Tusenvis av arbeidere hørte foredragene, arrangert og sponset av foreningene, og mange deltok i foreningenes arrangementer, for eksempel ble antallet arbeidere som deltok i en marsj til tsaren for å markere frigjøringen av livegne, beregnet å være om lag 50 000.⁵²

En følge av Zubatov-foreningene var at arbeiderne fikk mer selvtillit og tro på at de hadde eller kunne få noe makt over egen hverdag. De trodde på organisasjonen sin, at den var sterk og arbeidet effektivt for å få igjennom deres ønsker. *"The promises of the Moscow administration and the open activities of the societies had given the workers enormous self-confidence and a sense of their own power. They believed that the government was fully behind them, and thus against the factory owners, and the council came to be regarded as a 'governmental organ created especially for the defence of their class interest.'"*⁵³

En følelse av samfunnsdeltakelse, medborgerskap, begynte å utvikle seg blant arbeiderne, og de ble bevisste sin verdi og sine rettigheter. En indikasjon på denne holdningsendringen, hevder McDaniel,⁵⁴ var en kraftig økning i klager fra arbeidere i Moskva-regionen over røff behandling og vold på arbeidsplassen: I 1901 hadde fabrikkinspektører i regionen registrert 161 slike klager, året etter var tallet økt til 2146. Fabrikkinspektørenes rapport tillegger denne økningen Zubatov-bevegelsen og dens innflytelse.

Etter streiken i silkefabrikken i Guzhon, hvor den lokale Zubatov-foreningen sørget for produksjonsstopp som involverte 1500 arbeidere, og etter klagenes fabrikkinspektørene registrerte, begynte Finansdepartementet og industrialister å motarbeide Zubatov-foreningenes støtte i regjeringkretsen og i Innenriksdepartementet. Den nye innenriksministeren, innsatt i 1902, svarte på Zubatovs forsøk på å forsvare programmet sitt:

⁵¹ McDaniel, Tim (1988), s 68

⁵² Ibid, s 78

⁵³ Astaf'ev report, 1. 54, 55. Sitert i McDaniel, Tim (1988), s 80

⁵⁴ McDaniel, Tim (1988), s 81

”In Russia there are no social forces, but only groups and circles, and the latter need only be controlled by arrests.”⁵⁵

Disse hendelsene avgjorde Zubatov-bevegelsens skjebne. Politiet holdt nå mer kontroll med foreningenes ulike aktiviteter, innholdet i foredragene de arrangerte ble mer konservativt, ofte religiøst, og foreningsledelsen forsøkte å begrense krav fra arbeiderne og hindre streik. Foreningsledelsen var splittet og arbeiderne mistet interessen. Zubatov selv ble overflyttet til St Petersburg.

I 1903 brøt det igjen ut en stor streik, denne gangen i Sør-Russland. Initiativtakerne var arbeidergrupper inspirerte av Zubatov-bevegelsen. Zubatov ble nødt til å gå fra sin stilling og styresmaktene tok i bruk gamle undertrykkelsesmetoder for å få bukt med urolighetene. Zubatov-bevegelsen fortsatte å eksistere like til 1914, men ikke lenger som et dristig eksperiment for å bygge en arbeiderbevegelse som skulle spille på lag med staten. Bevegelsen ble mer spredt, uten noe effektivt lederskap, mistet innflytelse, og ble stedvis mer radikale.

Starosta-loven

Det andre virkelige forsøket myndighetene gjorde på å løse spørsmålet om arbeiderklassens stilling i samfunnet før 1905, var å innføre den såkalte *starosta*-loven i juni 1903. Loven ble utarbeidet i Finansdepartementet, og var et forsøk på å legalisere arbeidernes valg på fabrikkrepresentanter. Hvis arbeiderne fikk velge en representant, kunne denne fungere som et talerør for arbeiderne, og man kunne på denne måten få muligheten til å sette inn tiltak før arbeidernes misnøye hadde vokst seg stor og farlig. Myndighetene så det som en effektiv måte å holde orden i fabrikkene og minske innflytelsen agitatorer og oppviglere måtte ha blant arbeiderne.

Valgene på arbeiderledere skulle foregå under myndighetenes oppsyn, og myndighetene skulle sette grenser for hva arbeiderlederne kunne foreta seg. Dermed ville lederne bli mer moderate enn de som eventuelt oppsto illegalt. Det ville være lettere for myndighetene å forhandle med denne lederen dersom det skulle oppstå uro blant arbeiderne. Nå kunne møter holdes åpent, i stedet for i hemmelighet; dermed ville innflytelse fra eventuelle revolusjonære reduseres, mente myndighetene.⁵⁶

Selv om loven verken viste store ambisjoner eller fikk særlige konsekvenser for arbeiderne da den trådte i kraft, opptok den mye av styresmaktenes tid i mer enn to år, og

⁵⁵ Korelin, “Russkii politseiskii”, s 57. Sitert i McDaniel, Tim (1988), s 85

⁵⁶ McDaniel, Tim (1988), s 90

reiste en betydelig debatt om sosiale og politiske prinsipper. Slik det hadde vært tidligere, hadde ikke arbeiderne lov til å holde møter eller delta i noen som helst form for kollektive handlinger. De fikk heller ikke velge seg ledere; i den grad det ble valgt ledere til kollektive handlinger som streik, skjedde det ulovlig, og de risikerte å bli arrestert eller straffet. Derfor kunne *starosta*-loven ha vært et viktig skritt mot institusjonaliseringen av arbeider-arbeidsgiver-relasjoner.

Sammenliknet med Zubatov-prosjektet, hadde *starosta*-loven noen fordeler som gjorde den spiselig også for myndighetene: *"First, their inspiration, the need for order in factory affairs, was extremely traditional, and in fact in some factories the election of worker delegates had already been permitted (although illegally) for this purpose."*⁵⁷ Dessuten ville ikke valg av arbeiderrepresentanter nødvendigvis bety at store politiske endringer var nødvendige, -noe som selvfølgelig ville vært uakseptabelt.

Loven kunne fått større konsekvenser enn den gjorde; man kunne tenkt seg at det ville oppstått krav om mer arbeiderdeltakelse i politiske forhold også utenfor arbeidsplassen, ettersom arbeiderne viste evne til å velge ansvarlige representanter på arbeidsplassen. Dessuten kunne det ha blitt sett på som et paradoks at arbeidere fikk velge representanter på arbeidsplassen, samtidig som det var forbudt med fagforeninger. *"Whatever the law's abstract potential, however, the tsarist system proved too fragile and inflexible to breathe any life into it."*⁵⁸

Det fatale paradokse, hevder McDaniel, var at dette prosjektet, som var ment å skulle fremme kommunikasjon og forhandlinger gjennom å gi arbeiderne denne rettigheten, *"was twisted to the favor of the factory owners in an extraordinarily blatant way, for they were given the right to define the starosta's role and the mode of his selection."*⁵⁹ Hvordan skulle en valgt representant som var så vingeklippet og overvåket vinne arbeidernes tillit?

Da loven endelig var blitt vedtatt og satt ut i live, skulle det vise seg at de fleste fabrikkereiere ikke brydde seg om å anvende den; før 1905 tillot kun mellom 30 og 40 fabrikker, blant dem mange små, i hele Russland valg på *starostaer*.⁶⁰ Grunnen til dette kan være at mange fabrikkereiere ikke var klar over at loven fantes, og at mange av de som visste, stilte seg likegyldige til den. McDaniel⁶¹ mener loven fikk konsekvenser på lengre sikt, konsekvenser de som hadde innført loven ikke hadde forutsett. For det første, legitimerte den

⁵⁷ McDaniel, Tim (1988), s 89

⁵⁸ Ibid, s 90

⁵⁹ Ibid, s 95

⁶⁰ Ibid, s 99

⁶¹ Ibid, s 99

arbeidernes krav om en form for organisasjon, for det andre, bekreftet den følelsen mange arbeidere hadde av at staten og fabrikkene sto sammen mot dem.

Mot revolusjon

I 1906 ble det foreslått å endre arbeiderlovgivningen: *“Factory life is extremely complicated, and the regulation of it in no case can be accomplished only through government interference by means of factory inspection and police. (...) From this flowed the necessity to allow the workers themselves to organize with the goal of self-defence and the improvement of their situation.”*⁶² Fortsatt ble imidlertid slike liberale ideer møtt med skepsis hos mange; både hos myndighetene, blant industriherrene –og selv blant arbeiderne var det mange som ønsket å holde fast ved den paternalistiske statsstyringen.

På denne tiden, da revolusjonstrusselen var høy, samarbeidet de fleste fabrikkere åpenlyst med myndighetene om undertrykkelse av arbeiderbevegelsen. De som talte for reform, var nå i mindretall. *“In Russia, noted one observer, ‘the entrepreneur sees the worker as a rightless subject,’ and ‘the very thought about the equality of rights of the sides in any sense horrifies not only the honorable estate of factory owners, but also the governmental sphere.’”*⁶³

Denne konservative politiske linjen hadde også en sannsynligvis ikke tilsiktet konsekvens: Samarbeidet mellom fabrikkere og staten, gjorde det lettere for arbeiderne å blande sammen misnøyen de følte økonomisk og politisk. *“Opposition to tsarism and opposition to capitalism were increasingly linked (...)”*⁶⁴ På begynnelsen av 1900-tallet var den russiske arbeiderbevegelsen den mest klassebevisste, militante og radikale i Europa, en inspirasjon for radikale i andre land som var misfornøyde med selvtilfredsheten de så i sine egne arbeiderbevegelser. *“Russian labor militancy arose not from any peculiar psychological makeup of the Russian workers or of the revolutionary intelligentsia but from the structure, organization, and culture of the labor movement as shaped by government policy and the class and political structure of Russian society.”*⁶⁵

McDaniel hevder at styresmaktenes politikk var en av hovedgrunnene til at fagbevegelsen ble som den ble i Russland; revolusjonær.⁶⁶ I Russland legaliserte ikke

⁶² McDaniel, Tim (1988), s 29

⁶³ V. Sharyi, “Pravo soiuzov”, i *Narodnoe Khoziaistvo*, år seks, bok en (januar-februar 1905), s 84-100. Sitert i McDaniel, Tim (1988), s 32

⁶⁴ McDaniel, Tim (1988), s 43

⁶⁵ Ibid, s 37

⁶⁶ Ibid, s 55

styresmaktene streik som protestmiddel og de tillot heller ikke utviklingen av en fagbevegelse, verken en selvstendig bevegelse eller en statsregulert, som i korporatistiske samfunn. *"This lack of legality and institutionalization in turn shaped the movement's patterns of leadership, modes of struggle, internal group structure, and forms of organization –all conducive to revolutionary action."*⁶⁷

Kollektivisering og sterk sentralplanlegging

Under borgerkrigen fra 1918 til 1922 hadde fagbevegelsen fungert som kvasi statsorganer som administrerte økonomien og den militære mobiliseringen. Etter borgerkrigen var det en debatt i partiet om hvilken rolle fagbevegelsen videre skulle spille. Det man ble enige om var at fagbevegelsen skulle hjelpe staten i å bygge opp den ødelagte økonomien, og samtidig skulle den forsvare arbeiderne mot mulige misbruk fra bedriftsledelsens side. Fagbevegelsens dobbeltrolle i det sovjetiske samfunnet var allerede befestet. Fagbevegelsens posisjon i Sovjetsystemet; ble definert allerede av Lenin som å skulle være *'transmission belt from the Communist Party to the masses'* og som *'school of communism in general'*.⁶⁸ Denne posisjonen ble beholdt helt fram til Sovjetunionens fall.

Kollektiviseringen på 1930-tallet og innføringen av en sterkere sentralplanlegging av økonomien samt at fagforeningslederen Tomsy som hadde lyktes i å hindre Stalins forsøk på å øke lønnsforskjellene blant arbeidere og svekke deres rettssikkerhet, ble kastet i 1929, gjorde at fagforeningene mistet sin siste rest av autonomi og ble fullstendig innkorporert i landets økonomiske og sosiale administrasjon.⁶⁹ På begynnelsen av 1930-tallet var det ingen uavhengige organisasjoner igjen og hele økonomien var under den byråkratiske partielitens direkte kontroll. I bedriftene var fagforeningslederen nå den minst innflytelsesrike etter bedriftslederen og partirepresentantene. Fagforeningenes oppgave var å disiplinere arbeiderne og å oppmuntre til sosialistisk konkurranse. De hadde lite eller ingenting å si i lønnsforhandlinger, men ble betrodd oppgaven å fordele en del sosiale goder.

Under Stalin penetrerte Partiet og partistrukturen staten og hele samfunnsorganiseringen. Stalin reorganiserte fagbevegelsen i 1948 og underordnet den Partiet. Fagbevegelsens nye struktur var en eksakt kopi av Partiets. Fagforeningene ble instrumenter for å innføre en jernhard arbeidsdisiplin for å oppfylle produksjonsmålene. Fagbevegelsen fungerte nå mest som et instrument for Partiet, et instrument for å holde både

⁶⁷ McDaniel, Tim (1988), s 55

⁶⁸ Clarke & Fairbrother (1993), s 95

⁶⁹ Mandel, David (2004), s 3

arbeidere, men også bedriftsledere i ørene. Allikevel var fagbevegelsen et sovende organ, hvor de minst kompetente av partikadrene ble plassert og den spilte en mindre rolle i den mer direkte repressive delen av partiapparatet. Selv etter Stalins død i 1953, forble fagbevegelsen like udemokratisk og underordnet partiapparatet.⁷⁰ Uavhengige organisasjoner var uhørt i det sentralstyrte samfunnet, særlig uavhengige arbeiderorganisasjoner. Fra et økonomisk ståsted kunne denne perioden vært gunstig for arbeiderne; den konstante mangelen på arbeidskraft kunne vært brukt til å presse opp lønningene. Samtidig var det en stadig fare for at økonomiske uenigheter kunne bli rettet direkte mot Partiet, ettersom det til syvende og sist var bedriftsleder, arbeidsgiver og til enhver tid ansvarlig for økonomien. Under Stalin var streik som virkemiddel i praksis blitt forbudt. Dersom spontane streiker oppstod i Sovjetperioden, forsøkte myndighetene å isolere og stanse dem så fort som mulig. Så snart situasjonen roet seg, fulgte, dog oftest nokså milde, reaksjoner mot lederne; det var ikke uvanlig at bedriftsledere og lokale partirepresentanter måtte gå etter å ha tillatt at arbeidernes misnøye nådde så langt som til streik.

Oppmykning under Khrusjtsjov

Allikevel kan man si at fagbevegelsen kom til å spille en viktigere rolle under Khrusjtsjov. Samtidig som regimet ble mindre undertrykkende utover på 50-tallet, begynte det å vie mer oppmerksomhet til arbeidernes interesser. Stalins strenge lover om arbeiderdisiplin ble opphevet, og arbeidere kunne nå skifte jobber mer etter eget ønske enn før. Det ble dessuten vanskeligere for arbeidsgivere å si opp arbeidere som rent disiplinært virkemiddel. Lønnsforskjellene var redusert og lønn i form av rene penger økte i gjennomsnitt 2,5 % per år mellom 1955 og 1975.⁷¹ Generelt økte levestandarden; standard på boliger, helsevesen og utdanning ble bedre, kultur- og fritidstilbud økte. Forskere og kommentatorer har ulike syn på fagbevegelsens rolle og utvikling i denne perioden; noen vil si at fagbevegelsen virkelig ble et mer representativt organ som tar arbeidernes interesser med inn i forhandlingsrundene, andre ser dem som til en viss grad mer humane organer for undertrykking i et uforandret politisk system.⁷² Dessuten ble arbeiderne et viktig ledd i å få tvunget igjennom reformer i bedriftene. Clarke og Fairbrother⁷³ påpeker at selv om fagbevegelsen har tatt mer hensyn til arbeidernes interesser etter 1960, *'they have not provided any means by which the workers could*

⁷⁰ Mandel, David (2004), s 3

⁷¹ Ibid, s 8

⁷² Clarke & Fairbrother (1993), s 96

⁷³ Ibid, s 96

articulate and express their interests for themselves'. Interesseartikulasjonen foregikk fremdeles ovenfra.

Arbeidernes situasjon og fagbevegelsens funksjon

David Mandel⁷⁴ sammenlikner arbeidernes situasjon under Sovjetstyret med arbeideres situasjon i et kapitalistisk land. I begge regimene hadde arbeiderne ingen kontroll over verdiene de produserte og ingen virkelig påvirkning på organisasjonen av produksjonen og produksjonsmålene. Mandel peker imidlertid på en viktig forskjell mellom de to samfunnsformene: *"In the Soviet Union, the surplus product was not appropriated by a class of owners but by a party-state administration that did not hold legal title to the means of production. This title, according to the Soviet Constitution, belonged collectively to the Soviet people."*⁷⁵ Likevel kan man si at med full sysselsetting og sosialt sikkerhetsnett, var de dårligst stilte arbeiderne i Sovjetunionen mindre sårbare enn arbeidere i tilsvarende situasjon i det rikere Vesten. Sovjetiske arbeidere hadde ikke politisk makt, men de hadde sosiale rettigheter og var garantert jobb. Lønningene steg sakte, prisene var stabile og for arbeidere i store bedrifter, ble den problemet med den økende mangelen på forbruksvarer løst med et omfattende system for intern distribuerings av varer.

De sovjetiske fagforeningene var organisert ikke etter yrkesgrupper eller fagområder slik som i Vesten, men i stedet på basis av bransje. Det ville i praksis si at alle som jobbet i en bransje var organisert i samme fagorganisasjon, uavhengig om vedkommende arbeider var vaskehjelp, fagarbeider eller direktør.

Fagbevegelsens tre oppgaver var å hjelpe bedriftsledelsen i å nå de fastsatte produksjonsmålene, å fordele forbruksvarer og statlige ytelser, og å forsvare sine medlemmer. Oppgaven som tok opp størsteparten av fagbevegelsens arbeidstid, var fordelingen av forbruksvarer og statlige ytelser. Dette krevde hjelp fra en armé av frivillige som ofte fikk noe materiell kompensasjon som takk for innsatsen. Slike forbruksvarer og tjenester kunne være sykepengene, barselpermisjon, alderspensjoner, feriereiser, barnepass, bolig, kantinedrift og tilrettelegging av kultur-, fritids- og sportsaktiviteter. Men å hjelpe bedriftsledelsen å nå de fastsatte produksjonsmålene var allikevel fagbevegelsens viktigste oppgave og den oppgaven som ble prioritert dersom det ble knapt med tid. Fagbevegelsens engasjement for produksjonen ble forklart som ensbetydende med dens engasjement for folks velferd i den

⁷⁴ Mandel, David (2004), s 8.

⁷⁵ Ibid, s 8.

offisielle sovjetideologien.⁷⁶ Denne oppgaven innebar å oppmuntre til og organisere såkalt sosialistisk konkurranse, promotere teknisk innovasjon og forbedringer av kvaliteten på varene, og å oppmuntre arbeiderne til å foreslå å gjennomføre rasjonaliseringstiltak. Fagbevegelsen organiserte dessuten konferanser for arbeiderne hvor produksjonsmål og eventuelle problemer på arbeidsplassen skulle diskuteres. Dette ble kalt ”*worker participation in management*”.⁷⁷

Fastsetting av lønn, sosiale ytelser og arbeiderrettigheter ble gjort sentralt i Partiet. Sentrale fagforeningsorganer var ofte med og undertegnet bestemmelsene, men fagforeningen var formelt lovpålagt å gi sitt samtykke til administrative ordre på arbeidsplassen eller fra Partiet. Den rigide underordningen av fagbevegelsen i forhold til Partiet allerede fra Stalins tid, kom til syne blant annet ved at eventuelle konflikter mellom ulike yrkesgrupper, arbeidere i forskjellige regioner eller under ulike arbeidsforhold alle ble løst gjennom det byråkratisk-administrative systemet under ledelse av Partiet. Ethvert forsøk på selvstendig organisering blant arbeiderne, ble hardt slått ned på.⁷⁸ Fagforeningens struktur var strengt hierarkisk. Autoriteten lå på organisasjonens øverste plan og her lå også ansvaret for å nominere kandidater til ledende verv nedover i organisasjonen, for å få implementert vedtatte direktiver nedover i organisasjonen og for å løse konflikter som måtte oppstå på alle nivåer i organisasjonen. Det var ikke noe direkte samarbeid mellom de ulike fagforeningskomiteene på lavere nivå –all kontakt ble formidlet gjennom de øverste rådene. Fagforeningsgrupper i to bedrifter ville eksempelvis kun være bundet sammen ved by- eller regionale fagforeningsgrupper som igjen ville være bundet sammen av fagforeningen på republikk eller unionsnivå. All informasjon gikk fra øverste råd og nedover i organisasjonens grupper. Dette var til enorm hindring for arbeidere som ville vise uavhengige initiativer. Vanlige arbeidere fikk sågar ikke lov til å vandre rundt til andre avdelinger i bedriften hvor de jobbet uten spesiell autorisasjon til det. Denne fragmenteringen av arbeidere, paradoksalt under sovjetideologiens fane, ses også i dagens uavhengige fagforeninger; det er lite kontakt mellom fagforeningskomiteer fra forskjellige avdelinger og bedrifter og en utstrakt ignoranse for aktivitetene som foregår i de andre avdelingene og bedriftene.⁷⁹

⁷⁶ Mandel, David (2004), s 5

⁷⁷ Ibid, s 5

⁷⁸ Clarke & Fairbrother (1993), s 96

⁷⁹ Ibid, s 96

Fagbevegelsens dobbeltrolle

Vestlige forskere har ofte lagt vekt på spenningene i de sovjetiske fagforeningenes dobbeltrolle. Den sovjetiske fagbevegelsen skulle representere arbeidernes interesser og samtidig partistaten. Spenningen lå mellom oppgavene å representere den enkelte arbeiders interesse nedenfra, det være seg gjennom å fordele velferdsgoder og å beskytte deres rettigheter, og å implementere partistatens politiske vedtak ovenfra. Clarke og Fairbrother⁸⁰ hevder den siste av disse oppgavene var den som dominerte. På bedriftsnivå var fagbevegelsen et instrument bedriftsledelsen kunne bruke som middel for å få arbeiderne til å oppfylle produksjonsmålene. Fra dette synspunktet kan man si at fagbevegelsens dobbeltrolle ikke lå mellom å representere arbeiderne og samtidig partistaten, men mellom partistaten og bedriftsledelsen, altså begge roller fikk et ovenfra-og-ned-perspektiv. Arbeidernes interesser ble sammenholdt retorisk med Partiets interesser. Fagbevegelsens oppgave var å sørge for at Partiets, alias arbeidernes, interesser og bestemmelser ble gjennomført på arbeidsplassene, og forsvare disse -igjen retorisk- overfor bedriftsledelsen.

De avtalene som ble inngått mellom fagbevegelsen og ledelsen på hver enkelt arbeidsplass, gikk i stor grad ut på å sikre at lover og regler fra sentralt hold ble overholdt. Forhandlingene handlet som regel ikke om lønn, men om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, boligbygging, kantinedrift og kulturtilbud. På samme måte som fagbevegelsen spilte en dobbeltrolle overfor arbeidere og bedrifter og stat, gjorde også bedriftsledelsen det. På bedriften ble lederen ofte referert til som 'vår general' ('nash general'). Han var statens representant i bedriften og samtidig forsvarer for sitt arbeidskollektiv overfor staten. Særlig under Brezhnev hvor statsadministrasjonen ble desentralisert og korrupsjonen økte, ble denne dobbeltrollen befestet. For bedriftsledelsen var det ikke å spare på utgifter eller få profitt som gjaldt, men å oppfylle de sentralt bestemte kravene til produksjon. Forholdene var usikre, særlig når det gjaldt tilførsel av materiale, og de ønsket derfor å beholde en så stor og fleksibel arbeidsstokk som mulig. Selv om Moskva presset på for å spare inn på lønnsutgifter, forsøkte bedriftsledere å beholde arbeidsstokken sin ved å tilby det beste de kunne av lønninger og fordeler.

Fagforeningen var underordnet Partiet og denne underordningen gjennomsyret all fagforeningsaktivitet.⁸¹ Fagbevegelsens møter på regionalt og nasjonalt nivå ble oftest lagt rett etter henholdsvis regionale og nasjonale partimøter og avgjørelsene som ble tatt, ble tatt i lys av avgjørelsene nettopp tatt i Partiet. Partiet skulle dessuten på forhånd ha godkjent dato,

⁸⁰ Clarke & Fairbrother (1993), s 92

⁸¹ Mandel, David (2004), s 6

agenda og deltakerliste til de regionale og nasjonale fagforeningsmøtene. Fagforeningsledere ble, med få lokale unntak, utpekt av Partiet. Partiet valgte sjelden personer fra fagbevegelsen til fagforeningsledere på regionalt og nasjonalt nivå. Disse ble snarere hentet fra Partiets egne rekker, oftest dreide det seg om partifunksjonærer som av en eller annen grunn hadde små sjanser til å avansere innen Partiet. Derfor ble da også fagforeningen ofte referert til som 'partikadrenes kirkegård'.

Perestrojka

Hovedideen bak Gorbatsjovs perestrojkareform var å erstatte den utelukkende vertikale, sentraliserte styringen av økonomien med en mer desentralisert koordinering.⁸² Bedriftene skulle få mer selvstyre, men de skulle fortsatt være statsstyrte. I bedriftene skulle det nå velges leder og et arbeiderråd (STK) for at arbeiderne også skulle få ta del i styringen av bedriften. Disse rådene var et tiltak som skulle gjøre arbeiderne mer interesserte i hvordan bedriften deres opererte. Dessuten skulle det hindre at den enkelte bedriftsleder skulle få for mye makt, noe som bekymret myndighetene ved innføringen av en slik reform. Det skulle imidlertid vise seg at tiltakene ikke var så rundhåndete fra myndighetenes side. Valgte bedriftsledere måtte godkjennes av myndighetene og arbeiderrådenes maktområder var vagt definerte. Dessuten var det fortsatt de sentrale, ikke demokratisk valgte, myndighetene som tok seg av selve planleggingen av økonomien: *"As a result, workers could not influence the broader conditions that determined the performance of their enterprise."*⁸³

Misnøyen blant arbeiderne økte ettersom det ble klart at perestrojka var et tomt skall og ettersom tilgangen på forbruksvarer ble dårligere. Men perestrojka var et viktig insentiv for aktivisme blant arbeiderne, og denne fortsatte å øke fram til 1991. Det hele startet med kollektive protester mot tradisjonelle bekymringer som kutt i lønninger, økte krav til produksjon og tvunget arbeid på lørdager for å få oppfylt produksjonsplanen. Selv om arbeiderne begynte å stille krav, var kollektive aksjoner begrenset til den enkelte fabrikk og den enkelte avdeling på fabrikk. Det var ikke før 1989 at over 400 000 kullgruvearbeidere i fire kullgruver tusener av kilometer fra hverandre, gikk til streik. Streikene var ikke primært ledet av fagforeningene: Nesten hele mobiliseringsarbeidet ble utført av uformelle ledere og valgte streikekomiteer utenfor fagforeningene. Fagforeningene tok ofte bedriftsledelsens parti eller holdt seg passive på sidelinja.⁸⁴ Under streiken hadde gruvearbeiderne krevd at nye

⁸² Mandel, David (2004), s 11

⁸³ Ibid, s 12

⁸⁴ Ibid, s 13

fagforeningsledere skulle velges, og mange av streikelederne ble da også valgt til ledere av sin lokale fagforening. Men fagforeningen hadde også gruvearbeidere og fabrikkarbeidere, servicearbeidere, ingeniører og bedriftsledelse tilknyttet gruvedriften, som ikke hadde deltatt i streiken, i sin medlemsmasse. Streikeledernes og de mer aktive fagforeningsmedlemmenes stemmer druknet i den for det meste inaktive massen. I oktober 1990 bestemte aktivister fra streikekomiteene seg for å danne en egen fagforening, The Independent Miners' Union (NPG). Det spesielle med den var at statuttene forbød styrepersonell og arbeidere som jobbet utenfor gruvene å melde seg inn.⁸⁵ Denne uavhengige fagforeningen ble snart et mønster for andre som ønsket å bryte ut av fagbevegelsen på andre arbeidsplasser, og alternative fagforeninger ble etablert i mange sektorer.

Selv i Sovjettiden hadde fagforeninger i ulike bransjer og industrigrener svært ulik grad av mobilisering. En studie gjennomført av Stephen Crowley i 1997 viser at det var betydelige forskjeller på hvordan kullgruvearbeidere og stålarbeidere benyttet seg av det økte handlingsrommet som kom med Gorbatsjovs glasnost- og perestroikapolitikk. Mens kullgruvearbeiderne opplevde en radikaliserings av fagforeningen på sine arbeidsplasser og gikk ut i streik, ble stålarbeiderne ved sine lester. Han spør seg hvorfor kullarbeiderne, som tross alt jobbet i landets mest subsidierte industri, streiket for en *raskere* innføring av økonomiske reformer.

Crowley sammenliknet i studien kull- og stålintustrien i Sibir og Øst-Ukraina, to ganske ulike områder av Sovjetunionen, og fant de samme resultatene begge steder. Studien sammenlikner nettopp stål- og kullindustrien fordi disse industriene ofte er lokaliserte på samme sted, slik at mange variabler i omgivelsene var de samme for begge industriene. Sibir og Øst-Ukraina bød dessuten på ulike omgivelser å studere industriene i; i Sibir var industrien nyere og hadde en sterkere posisjon på markedet, Øst-Ukraina hadde utarmede gruver og foreldet produksjonsutstyr i de metallurgiske fabrikkene og var svært avhengige av subsidier. Allikevel protesterte altså gruvearbeiderne i begge områdene for økonomiske reformer, mens stålarbeiderne forholdt seg rolige. 5. august 1989 ble det holdt en stor fagforeningskonferanse i landet. I gruvebedrift etter gruvebedrift landet over, reiste arbeidere seg for å ytre mistillit til den lokale fagforeningslederen. Mistilliten utviklet seg snart fra å gjelde den lokale lederen til å bli rettet mot den sentrale fagforeningen og samfunnssystemet for øvrig.⁸⁶

⁸⁵ Mandel, David (2004), s 14

⁸⁶ Crowley, Stephen (1997), s 9

Forklaringsmodeller

Mange har forsøkt å forklare hvorfor ulike yrkesgrupper har ulik grad av mobilisering. Tradisjonelt har klasseforskjeller innad i arbeiderklassen eller arbeidernes aksept av den dominerende ideologien i samfunnet blitt brukt som forklaringer på mangel på samlet motstand. Arbeidsforhold har også vært brukt som forklaring på ulik mobilisering i ulike yrkesgrupper. Det at gruvearbeidere jobber mer avskjermet fra omverdenen enn metallurgiarbeidere, kan, i tillegg til farene forbundet med arbeidet, ha nærmest tvunget arbeiderne inn i et tillitsforhold til hverandre og skapt grobunn for kollektiv aksjon. Crowley påpeker imidlertid at dette ikke kan ses på som eneste forklaring på hvorfor gruvearbeiderne var de som gjorde opprør. Det kan heller ikke de politiske og økonomiske rammebetingelsene i en kontekst hvor de ledende politikere, industriformenn og fagforeninger alle, i hvert fall i teorien, var instrumenter for arbeiderne –men samtidig nettopp de elementene arbeiderne så som kilden til sine problemer. En tredje forklaring på arbeidernes ujevne protest kan være å finne i Sovjetunionens politiske og økonomiske institusjoner. (Mer.)

Vestlige samfunnsvitere har lenge forklart Sovjetsamfunnet ut fra en totalitær modell. I følge denne, ble arbeiderne hindret i å gjennomføre kollektive aksjoner av frykten for reaksjonen som ville og måtte følge av en slik protest. Gorbatsjovepoken, påpeker Crowley⁸⁷, viser imidlertid at man må se seg om etter en annen forklaring. Til tross for at kollektiv politisk aksjon nå ble tolerert og trusselen om strenge reaksjoner hadde forsvunnet, var streikevilje og aksjonsaktiviteten hos arbeiderne lav. En alternativ vinkling, ble å vektlegge den sosiale kontrakten mellom Sovjetstaten og arbeiderne som fredsbevarer. Staten sørget for sosiale goder, sikker jobb og stigende lønninger i bytte mot politisk støtte, en såkalt ”sosial kontrakt”. Crowley⁸⁸ påpeker at det at kullarbeiderne stilte seg i bresjen for de som forlangte radikal politisk endring og ønsket markedsreformene velkommen, kan stille spørsmålsteget ved hvorvidt alle sovjetiske arbeidere var så innkorporerte i det dominerende verdisystemet og hvor vidt de frivillig aksepterte en såkalt ”sosial kontrakt” med Sovjetstaten. Uansett kan denne ”sosiale kontrakten” ses som et hinder for kollektiv aksjon; arbeiderne hadde simpelthen for mye å tape på at den andre parten, staten, dersom streiken mislyktes, skulle trekke tilbake de sosiale godene den sto for. Arbeiderne i sosialiststaten fikk ikke bare lønn og helsestell, de fikk også husvære, tilgang til barnehager og utdanning for barna sine, ofte sørget arbeidsplassen også for jobb til ektefellen, feriereiser til statlige feriehem og diverse forbruksvarer. Alternative måter å skaffe disse tingene til veie på for en arbeider, var få, hvis

⁸⁷ Crowley, Stephen (1997), s 13

⁸⁸ Ibid, s 14

noen. Måten disse godene ble fordelt blant arbeiderne ved en bedrift på, var ujevn. Godene kunne ofte brukes som insentiver for å få godt kvalifiserte arbeidere til å bli ved bedriften og ikke se seg om etter andre jobber. Den skjeve fordelingen av goder innad i bedriften kunne bidra til å hindre arbeiderne i kollektiv handling ettersom noen ville ha goder å tape på dette. Imidlertid var det ikke alle bedrifter som hadde like god tilgang på varer og tjenester å dele ut til sine arbeidere, avhengig av bedriftsledelsens ønske om og mulighet til å barte varene. Crowley⁸⁹ mener forskjellen på tilgang til ulike varer og tjenester mellom forskjellige bedrifter og bransjer, kan være en av forklaringene på hvorfor noen industrier viste seg mer villige til å mobilisere og streike enn andre. Slike som kullgruvearbeiderne, en industri hvor det tradisjonelt var dårlig med frynsegoder, hadde rett og slett mindre å tape.

Relevante spørsmål blir i stedet⁹⁰: Hvorfor endret gruvearbeiderne kravene sine, på mindre enn to år, fra økonomiske krav og støtte til perestrojka til krav rettet mot å ta knekken på hele sovjetsystemet? Og hvorfor var det akkurat gruvearbeiderne, som jobbet i landets mest subsidierte industri, som krevde en rask innføring av kapitalistisk markedssystem? Både kulturelle og ideologiske forklaringer kan kaste et lys over disse spørsmålene.

Når det gjelder kulturelle forklaringer, har det vært fremsatt flere teorier. Lenge dominerte begrepet 'politisk kultur' feltet. Denne tilnærmingen hevdet at kulturen var bestemt av ett sett verdier det gitte samfunnet samlet seg rundt. Helst så forskerne på verdier innen et nokså smalt felt; politisk kraft, folks tillit til det politiske systemet og støtte til valg med reell konkurranse og flerpartisystem. Denne kulturelle tilnærmingen understreket gjerne den kulturelle kontinuiteten i samfunnets historie, for eksempel kunne Sovjetdiktaturet forklares med autokratiske tradisjoner i russisk historie. (Kritisert av bla institusjonell tilnærming –path dependency –mer?) Ved Sovjetunionens sammenbrudd var det imidlertid ikke tilbake til noe tidligere arbeiderne forlangte –vert i mot ønsket de å gå en helt ny vei og endre fra grunnen av det systemet de oppfattet som urettferdig. Man kan for øvrig hevde at dette ønsket var et produkt av tradisjonelle kulturelle verdier, ettersom arbeiderne hentet sitt språk og sine symboler fra den kommunistiske ideologien i det de hevdet at det daværende systemet var utbyttersk. Samtidig tok arbeiderne i bruk de liberale reformatorenes språk og symboler da de argumenterte for demokrati og markedsreformer.⁹¹

De sovjetiske samfunnsinstitusjonene kan også forklare gruvearbeidernes raske mobilisering. I en sosialistisk økonomi, vil staten oppfattes som ett med økonomien og

⁸⁹ Crowley, Stephen (1997), s 17

⁹⁰ Ibid, s 17

⁹¹ Ibid, s 20

produksjonspolitik vil lett oppfattes som statspolitikk og omvendt. Denne sammenblandingen gjør at staten oppfattes av arbeiderne som tilstedeværende på arbeidsplassen både som 'undertrykker', den som styrer bedriften, og 'utbytter', ettersom den står for distribuering av varer da markedet ikke finnes og kan gjøre dette. Dermed vil konflikter på arbeidsplassen lett kunne rettes direkte mot staten.

I Vest blir konflikter om arbeidsforhold og lønn lost gjennom forhandlinger mellom arbeidsgiver og fagforeninger, hvorav arbeiderne er representerte gjennom fagforeningene. Visjonen om at ettersom fagbevegelsens sentrum, partistaten, brøt sammen, kunne fagbevegelsen frigjøre seg fra den ene av disse oppgavene og bli genuine representative organer, bygget nedenfra og opp, for arbeidere i Russland, har preget retorikken til den sovjetiske fagbevegelsens arvtaker i Russland, FNPR. Den alternative tolkningen var at fagbevegelsen i Sovjet hadde vært en del av det undertrykkende partiapparatet og at dens forpliktelse overfor arbeiderne var av ren retorisk art. Derfor ville ikke fagbevegelsen kunne overleve dette apparatets undergang. Dette synet lå bak enkelte av de nye såkalt frie fagforeningene som oppstod under Gorbatsjov og støtten de fikk fra blant annet amerikansk fagbevegelse.⁹² Fagbevegelsen i Sovjetunionen innebefattet om lag 98% av den sovjetiske arbeidsstyrken. Disse var igjen organisert i om lag 2,5 millioner *primærgrupper*. Medlemstallet har falt lite selv etter Sovjetunionens sammenbrudd.⁹³

Stephen Crowley argumenterer i boka *Hot coal, cold steel*⁹⁴ for at selv lenge etter Sovjetstatens sammenbrudd fortsetter den institusjonelle og ideologiske tradisjonen fra tiden med statssosialisme å ha innvirkning på dagens demokratiske og økonomiske utvikling i Russland. Den institusjonelle arven ses i dag blant annet i håndtering av økonomien; ofte i form av at ueffektive statlige bedrifter sørger for varer og tjenester for sine ansatte og den tidligere statlige fagforeningen som distribuerer disse godene og dermed opprettholder sin posisjon som viktigste representative organ for arbeiderne, til tross for at mange av dens medlemmer ikke har tro på den. Den ideologiske arven sees blant annet i kulturelle konsepter og oppfatninger arbeiderne bruker i sin retorikk; da gruvearbeiderne protesterte mot kommunismen, var deres argumenter typisk sovjetiske, som for eksempel at de ble utnyttet av det gamle regimet. Den ideologiske arven, det at Sovjeteksperimentet, i arbeidernes øyne, har ødelagt ideen om enhver form for sosialisme, har frarøvet dem en motivasjon som har drevet og motivert vestlige fagbevegelser.

⁹² Clarke & Fairbrother (1993), s 93

⁹³ Ibid, s 94

⁹⁴ Crowley, Stephen (1997)

FAGBEVEGELSEN I DAGENS UKRAINA

I Ukraina i dag finnes i hovedsak to fagforeningssammenslutninger; FPU, Федерация профсоюзов Украины⁹⁵, og KVPU, Конфедерація Вільних профспілок України.⁹⁶ FPU er en direkte arvtaker etter den sovjetiske fagforeningen, avdeling Ukraina. KVPU slik sammenslutningen framstår i dag, ble dannet i 1998, men allerede i Sovjetunionens siste år ble det startet fagforeninger utenfor den sovjetiske fagforeningen som dannet grunnlaget for og nå inngår i sammenslutningen.

De fleste fagforeningene i Ukraina er organisert i FPU, og unionen består i dag av 44 fagforeninger med representasjon i hele Ukraina og 26 lokale fagforeninger.⁹⁷ FPU har i dag om lag 10, 2 millioner medlemmer,⁹⁸ det vil si 46 prosent av den økonomisk aktive befolkningen,⁹⁹ og er den største av fagforeningssammenslutningene. KVPU hevder å ha om lag 257 000 medlemmer.¹⁰⁰

FPU

Профспілки України, укріпляймо ряди.

Наша сила у єднанні на шляхах боротьби.

Ми за право на працю, соціальні права,

Ми за право народу на достойне життя.¹⁰¹

Ukrainas fagbevegelse, er sterk i rekkene.

Sammen er vi sterke, på kampens vei.

Vi er for retten til å arbeide, for sosiale rettigheter,

vi er for folkets rett til et verdig liv.

⁹⁵ *Federatsija profsojuzov Ukrainy*. Ukrainas fagforeningssammenslutning.

⁹⁶ *Konfederatsija vilnykh profspilok Ukrainy*. Ukrainas sammenslutning av frie fagforeninger.

⁹⁷ <http://www.fpsu.org.ua/eng/about/>

⁹⁸ Informasjonsbrosjyre fra FPU: "*Federation of Trade Unions of Ukraine*". Tall fra januar 2007. I følge en nyhetsmelding på FPU sine nettsider, hadde organisasjonen 10,5 millioner medlemmer i desember 2006. Se <http://www.fpsu.org.ua/eng/news/ukraine-world/458fc714700fb/>

⁹⁹ Den økonomisk aktive befolkningen regnes her som personer som er mellom 15 og 70 år og i arbeid. I 2006 var denne 22 245 400. Prosentandel som er medlem i FPU er beregnet på bakgrunn av disse tallene. Se http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/prc_rik/prc_e/osp_rik_e.htm.

¹⁰⁰ Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

¹⁰¹ <http://www.fpsu.org.ua/about/symbolism/hymn-emblem-flag/>

FPU ble grunnlagt i oktober 1990 etter at Ukraina hadde brutt ut av Sovjetunionen. 25 bransjeforeninger på republikknivå og 24 fagforeninger som dekker flere bransjer på regionalt nivå, tilsluttet seg da den nye sammenslutningen. Fagforeningssammenslutningen er arvtakeren etter den sovjetiske fagforeningen. FPU har hovedkvarter i det gamle fagforeningshuset på Maidan Nezalezjnosti og har arvet det meste av den gamle fagforeningens eiendommer. De til sammen 70 fagforeningene som nå inngår i sammenslutningen, er inndelt etter region og etter bransje. Bransjeforeningene i dag er i stor grad de samme som de sovjetiske.

FPU's øverste styrende organ er Kongressen. Dens medlemmer velges av Rådet og disse møtes minst en gang hvert femte år. Kongressen godkjenner organisasjonens statutter og har mulighet til å gjøre endringer eller forbedringer i dem. Kongressen godkjenner dessuten organisasjonens handlingsplan og diskuterer og bestemmer FPU's ståsted i større spørsmål av politisk, sosial og økonomisk art; det være seg om fagbevegelsens problemer, om bestemmelser fra sentrale og lokale styresmakter, eller om arbeidsgivere og deres organisasjoner.¹⁰² Kongressen velger dessuten, og kan avsette, FPU's president. Mellom Kongressene er det øverste styrende organet Rådet, som møtes minst en gang i året. Rådet forsøker å gjøre tiltak for å implementere handlingsplanen, se til at statuttene og Kongressens bestemmelser overholdes, og godkjenner FPU's budsjett.¹⁰³ Mellom Rådsmøtene er det et valgt organ, Presidiet, som styrer FPU. Presidiet må følge avgjørelser tatt av Rådet og Kongressen. Presidiet møtes minst fire ganger i året og består av lederne i alle medlemsorganisasjonene.¹⁰⁴ Oleksandr Yurkin er for tiden president i FPU. Han er mekaniker av utdanning og begynte sin karriere ved Tsjernobyl-kraftverket, men har arbeidet i fagforeningen siden 1984, i fagforeningskomiteen på Tsjernobyl-kraftverket. Han initierte opprettelsen av Fagforeningen for kjernekraftarbeidere i Ukraina da Ukraina erklærte sin uavhengighet fra Sovjetunionen, og fungerte som leder i denne fram til 2005, da han ble valgt som president for FPU.

Donetsk oblast er fylket med flest medlemmer, om lag 1,2 millioner.¹⁰⁵ Flest medlemmer bor øst i Ukraina. Nesten to tredjedeler av fagforeningene som er med i unionen er fagforeninger for transport- og industriarbeidere, 28 av 45 foreninger, men den største foreningen i sammenslutningen er *Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine* som representerer om lag 2 millioner medlemmer.

¹⁰² <http://www.fpsu.org.ua/eng/about/vybor/conference/>

¹⁰³ <http://www.fpsu.org.ua/eng/about/vybor/rada/>

¹⁰⁴ <http://www.fpsu.org.ua/eng/about/vybor/presidium/>

¹⁰⁵ Informasjonsbrosjyre fra FPU: "*Federation of Trade Unions of Ukraine*".

FPU definerer de viktigste oppgavene sine til å være; “(...) *protection of labour, socio-economic rights and interests of trade union members; social protection of trade union members and their families; legal protection of trade union members; strengthening of its influence on political life and formation of the civil society; improvement of the social partnership system: trade unions, employers, state; development of cooperation with other trade unions and their associations; equality of rights and opportunities for men and women; strengthening of the FPU as the most representative trade union centre in Ukraine; widening of FPU international relations.*”¹⁰⁶

KVPU

Det finnes også noen alternative fagforeninger til FPU, såkalte uavhengige fagforeninger. De fleste av disse ble dannet etter Sovjetunionens fall. Det finnes uavhengige fagforeninger i transportsektoren, jordbruksindustrien, for journalister med mer. Felles for disse gruppene, er at de har blitt dannet nedenfra. KVPU hevder å være en frivillig sammenslutning av slike uavhengige fagforeninger.

KVPUs spede begynnelse skjedde like før Sovjetunionens fall. Streikene blant kullgruvearbeidere i Russland og Ukraina i juli 1989 utfordret Gorbatsjov og den sovjetiske fagbevegelsen. Den da eksisterende fagbevegelsen ble sett på som redskap for bedriftsledelsen og Partiet og i 1990 ble *Independent Miners' Union* (NPGU) stiftet. NPGU var den mest synlige nye fagbevegelsen i Sovjetunionens siste år. Men det hadde også formet seg andre slike uavhengige fagforeninger, de fleste av dem i gruve- og transportsektoren, som i Russland, som betydde en utfordring både for den sovjetiske fagbevegelsen og partiet som sto bak den. De fleste av disse var små bevegelser, for eksempel kunne de ha oppstått lokalt i et firma. I følge ILO har mange av disse små fagforeningene blitt dannet som et alternativ til den tradisjonelle fagforeningen fordi denne “*have been unable to reform themselves for work in a market economy and realize their stated goal of protecting workers*”.¹⁰⁷ Man kunne kanskje ha ventet seg at disse nye fagforeningene som snakket om demokrati og ekte arbeiderrepresentasjon, ville gå i bresjen for å skape en ny fagbevegelse i det tidligere Sovjet. Slik skulle det imidlertid ikke gå. Selv om disse fagforeningene fortsatt eksisterer, er de største fagforeningene både i Russland og Ukraina de direkte etterfølgerne etter den sovjetiske fagbevegelsen.

¹⁰⁶ <http://www.fpsu.org.ua/eng/about/>

¹⁰⁷ ILO Kyiv office, sitert i Kubicek, Paul (2004), s 160

En sammenslutning av frie fagforeninger, VPU, ble grunnlagt i 1994, men ble oppløst året etter på grunn av personkonflikter og diskusjoner om trivialiteter.¹⁰⁸ I 1998 ble det dannet en ny sammenslutning av fagforeninger i Ukraina; KVPU. Den er en sammenslutning av såkalte uavhengige fagforeninger, det vil si fagforeninger som ikke er arvtakere etter den offisielle fagforeningen i Sovjettida. Den inkluderer nå 9 nasjonale fagforeninger og 24 lokale.¹⁰⁹ Dens største medlemsorganisasjon er NPGU. Den var den største fagforeningen i unionen i 1998 og fortsetter å være det i dag. Det finnes også relativt store uavhengige fagforeninger som ikke er tilsluttet unionen, for eksempel fagforeningen for jernbanearbeidere.

KVPU hevder at de ønsker å jobbe for bedre vilkår på arbeidsplassen og sine medlemmers interesser, men også for sosioøkonomiske rettigheter.¹¹⁰ De etterstreber politisk og økonomisk uavhengighet.¹¹¹ Fagforeningens hovedoppgave, i følge KVPU er å representere arbeiderne i forhandlinger om kollektivavtaler og å kontrollere at disse avtalene ikke senere blir brutt.¹¹²

Konklusjon

FPU og KVPU har altså på papiret omtrent de samme målsetningene: å arbeide for sine medlemmers rettigheter på arbeidsplassen og å få økt politisk innflytelse. Det kan imidlertid synes som FPU legger større vekt på å arbeide for sosioøkonomiske rettigheter og sosiale goder for sine medlemmer, mens KVPU understreker tydeligere et mål om å få forhandlinger om kollektivavtaler og selve avtalene til å fungere bedre. KVPU har et eksplisitt mål om politisk og økonomisk uavhengighet, mens FPU søker politisk innflytelse. Hvordan greier de så å gjennomføre disse målsetningene i virkelighetens Ukraina? Hvilke fremgangsmåter bruker de? Hva hindrer dem i å arbeide slik de ønsker og hva hjelper dem i deres arbeid?

¹⁰⁸ Kubicek, Paul (2004), s 164

¹⁰⁹ <http://www.kvpu.org.ua/crew/sklad%20KVPU.html>

¹¹⁰ <http://www.kvpu.org.ua/crew/wo%20take%20KVPU.html>

¹¹¹ <http://www.kvpu.org.ua/>

¹¹² <http://www.kvpu.org.ua/crew/wo%20take%20KVPU.html>

DEL 1: FAGBEVEGELSEN INTERNT

Det ukrainske arbeidsmarkedet

I sitt arbeid med å forsvare arbeidernes rettigheter på arbeidsplassene og forhandle frem kollektivavtaler, møter fagbevegelsen en rekke utfordringer. Noen av dem er knyttet til landets økonomiske situasjon, lønnsnivå og problemer med arbeidsledighet, andre henger sammen med hvilke forhandlings- og påvirkningsmuligheter og de har overfor arbeidsgiver. Hvordan fagbevegelsen takler disse utfordringene, er med på å bestemme i hvilken grad arbeiderne får tillit til fagbevegelsen og om de velger å støtte opp om den.

Lønninger

Utfordringer fagforeningene møter på det ukrainske arbeidsmarkedet, henger blant annet sammen med utbetaling og fastsettelse av lønninger. Arbeidere opplever at lønnen deres ikke tilsvarer arbeidet de har utført eller ikke strekker til hverdagsbehovet, det hender også at lønninger ikke blir utbetalt.

Man kan hevde at en middelklasse av en viss størrelse er nødvendig for et stabilt samfunn. I en undersøkelse gjort i 2004, svarer 16, 2 prosent av befolkningen at de anser seg som en del av middelklassen, 78 prosent mener de er fattige eller ikke sitter godt i det. Imidlertid, sammenholdt med en tilsvarende undersøkelse fra 2000, ser man at andelen som anser seg som middelklasse har økt fra 9,2 prosent i 2000 til 16,2 prosent i 2004.¹¹³ Man må dessuten se dette i lys av den ukrainske forståelsen av hva det å være del av middelklassen vil si. For å regnes som en del av middelklassen, skal man ha høy inntekt og stor tilgang på luksusvarer. Denne definisjonen på middelklasse skiller seg litt fra vår vestlige forståelse, som legger vekt på høyt utdanningsnivå og yrkesvalg tilsvarende dette, i tillegg til kjøpekraft. I Ukraina er det en relativt stor intellektuell middelklasse, som utgjør om lag 60 prosent. Den kjøpekraftige middelklassen utgjør 16,2 prosent. *”It is this gap that continues to push thousands of diploma engineers and hundreds of medical doctors to work as taxi drivers or salesmen to earn higher incomes in order to make ends meet at the end of each month.”*¹¹⁴

Ulikhet i inntekt påvirker også de økonomiske rammeforholdene. Sammenliknet med EU-landene har Ukraina de største lønnsforskjellene. Data fra Ukraine Modular Decent Work Survey (UMDWS) viser at i 2005 tjente 16 prosent av arbeiderne 187 grivna i måneden (omtrent tilsvarende norske kroner), altså langt mindre enn minimumslønnen som var satt til

¹¹³ Chernyshev, Igor (2005), s 24

¹¹⁴ Ibid, s 25

290 grivna.¹¹⁵ De største lavtlønnede yrkesgruppene er bønder og fiskere, og butikk- og servicearbeidere. Landets store uformelle økonomi har vært med på å veie opp for de lave lønningene. Først i 2003 oversteg lønningene mottatt fra offisielle jobber dem som ble mottatt under bordet.¹¹⁶

*”(...) during the period of 1994-2000, one of the most notable aspects of the Ukrainian labour market was that many firms and enterprises were unable to pay their wages, or at least had such difficulty in doing so that they were delaying payments or were paying only part of them.”*¹¹⁷ En undersøkelse gjennomført i 1992 viser at mellom 70 og 80 prosent ikke fikk utbetalt lønn eller fikk utbetalt kun deler av den. De siste årene har situasjonen bedret seg. I en undersøkelse fra 2004, svarer likevel nesten 30 prosent av de spurte at de hadde opplevd enten å ikke få lønn, eller kun få deler av den i løpet av de tre siste månedene.¹¹⁸

For lav eller ikke utbetalt lønn, har drevet mange arbeidstakere til å arbeide flere timer enn den normale arbeidsuken, i en eller flere jobber. En normal arbeidsuke i Ukraina er 40 timer. Det regnes for urimelig om en arbeider må jobbe over 49 timer i uka. I 2003 jobbet 10,6 prosent av ukrainske arbeidere 49 timer eller mer, av disse var flest menn. Den viktigste grunnen til å jobbe flere timer, i følge UMDWS-undersøkelsen, var å tjene mer penger.¹¹⁹

Arbeidsledighet

Ukrainas befolkning har sunket kraftig de siste årene, med fire millioner mellom 1991 og 2004. Dette skyldes en nedgang i fødselsraten, migrasjon og en økning i dødsstatistikken, særlig for menn. Sistnevnte skyldes i stor grad sykdommer som følge av for høyt alkohol- og tobakkforbruk og andre sykdommer som tuberkulose, difteri og kolera.¹²⁰ Andel arbeidsledige, etter ILOs definisjon, vokste til 11,9 prosent av arbeidsstyrken i 1999, men har etter dette sunket og i 2004 arbeidet 62,2 prosent av Ukrainas befolkning i arbeidsalder.¹²¹ Dette tallet er relativt høyt sammenliknet med land i EU. Samme år ble arbeidsledigheten målt til 8,7 prosent, altså omtrent tilsvarende EU, USA, Canada og Luxemburg, hvis gjennomsnitt samme år var 8,0 prosent. Arbeidsledigheten har sunket litt i Ukraina de siste årene, dette er

¹¹⁵ Ibid, s 22

¹¹⁶ Chernyshev, Igor (2005), s 46

¹¹⁷ Ibid, s 22 (Kilde: Standing, guy og Zoldos László. *Workers' insecurities in Ukrainian Industry: The 2000 UELF*. ILO, Apr. 2001.)

¹¹⁸ Ibid, s 22

¹¹⁹ Ibid, s 28

¹²⁰ Ibid, s 8-9

¹²¹ Ibid, s 8 og 16

fordi befolkningen har blitt mindre, ikke fordi arbeidsplassene er flere.¹²² "(...) *the falling unemployment rates have largely followed the negative population growth pattern rather than emanating from the creation of an important number of new jobs and the emergence of better employment opportunities.*"¹²³ Imidlertid har tallet på arbeidsledige over lang tid økt i løpet av det siste tiåret. I en undersøkelse fra 2004 svarer bedriftsledere at de mener de kunne sagt opp 15-16 prosent av ansatte i bedriften og fortsatt produsere like mye.¹²⁴

Ufrivillig deltidsarbeidende

Et annet, kanskje større, problem i Ukraina er ufrivillig deltidsjobb, når arbeideren ikke får jobbe så mange timer som han ønsker og har kapasitet til. *"Labour statisticians have termed this phenomenon time-related underemployment and define it as a situation in which the 'hours of work of an employed person are insufficient in relation to an alternative employment situation in which the person is willing and available to engage'."*¹²⁵ UMDWS-undersøkelsen viser at i Ukraina i 2004 jobbet 18 prosent færre timer enn de kunne tenke seg, 2 prosent var såkalt ufrivillig permitterte, det vil si ledelsen hadde bedt dem ikke møte på jobb, men samtidig ikke gitt dem sparken. Arbeidere som falt i denne kategorien, fikk oftest ingen lønn, i enkelte tilfeller kunne de imidlertid få noe som liknet en minimumslønn dersom firmaets økonomi tillot det. *"Under such circumstances the worker retains either a slim hope or real date of returning to normally paid employment."*¹²⁶

Fra 1992 til 2004¹²⁷ har tallet på ufrivillig permitterte arbeidere sunket fra om lag 42 prosent i 1993 til 2 prosent i 2004, samtidig har andelen arbeidere som jobber færre timer enn de kan tenke seg økt fra om lag 5 prosent i 1992 til om lag 20 prosent i 2004. Flest av de som jobbet færre timer enn de kunne tenke seg, var arbeidere i yrker som krever liten eller ingen utdannelse.

På 1990-tallet var det vanlig at arbeidsgiver benyttet seg av såkalt ufrivillige permitteringer for å slippe å betale de ansatte en godtgjørelse ved for tidlig opphør av arbeidskontrakten. *"Using this 'technique', the management kept workers out of their workplaces without making them redundant, thereby saving both financial and production*

¹²² Ibid, s 18-19 (Kilde: Eurostat labour market trends. July 2004, p. 286)

¹²³ Chernyshev, Igor (2005), s 20

¹²⁴ Ibid, s 20 (Kilde: Khan, Azfar and Zsoldos, Laszlo. *Has enterprise restructuring weakened workers' security? Findings from the UELFS 1994-2004.* ILO, Geneva, Apr. 2005)

¹²⁵ Ibid, s 29 (Sitat fra "Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1998), op. cit., paras. 7-9")

¹²⁶ Ibid, s 29

¹²⁷ Ibid, s 30 (Kilde: UELFS 1994-2004)

resources.”¹²⁸ En annen grunn til at bedriftsledere valgte denne løsningen, var en politisk bestemmelse som sa at firmaer som utbetalte lønninger som overskred en viss sum, også måtte betale skatt til staten. Ved å holde noen arbeidere på permisjon uten lønn eller i deltidsjobb med deltidslønn, ble summen av de utbetalte lønningene og samtidig skatten på lønnsutbetalinger lavere. Firmaet kunne nå kanskje gi de arbeiderne som faktisk jobbet, en høyere lønn. Disse fordelene med å benytte seg av ufrivillige permitteringer, har ført til at mange arbeidsgivere har gjort nettopp det.

Følgene av denne praksisen, er at arbeidernes lønninger, totalt sett og i alle fall for dem som ikke fikk bli igjen i heltidsstillinger i bedriftene, har blitt lavere og jobbsikkerheten ødelagt. Denne løsningen har dessuten vist seg økonomisk ueffektiv fordi den binder arbeidere som i realiteten ikke har jobb til bedriften og hindrer dermed mobilitet i arbeidsmarkedet. Dessuten gir den et kunstig høyt tall på sysselsettingsnivået og hindrer arbeiderne som i realiteten ikke har noen jobb å motta arbeidsledighetsstøtte. Selv om denne praksisen så godt som har forsvunnet i løpet av de siste årene, har den satt spor i arbeidernes tillit til hvorvidt de får beholde jobben sin så lenge de ønsker. Undersøkelser fra 2004 viser at nær 40 prosent av tror de vil komme til å miste jobben sin i løpet av det neste året.¹²⁹

Fagbevegelsens målsetninger

Fagbevegelser fra Ukraina og Russland holdt i juni og juli 2000 et seminar i Kiev. Her ble det utarbeidet en rekke målsetninger med hensyn til arbeidsmiljø og muligheter på arbeidsplassene. Det ble lagt vekt på etterutdanning som kan gi arbeiderne mulighet for forfremmelse og bedre lønn, og på sikkerhet på arbeidsplassene.

Etterutdanning og mulighet for forfremmelse

Fagbevegelsen ser yrkesrelatert etterutdanning og opplæring som en indikasjon på gode arbeidsforhold. Dette kan gi arbeiderne en mulighet til å utvikle seg på sitt fagfelt, stige i gradene og på sikt få bedre lønn. For arbeidsgivere er økt kompetanse i bedriften også viktig ettersom dette kan gi økt produktivitet og økt kvalitet på det som produseres. Undersøkelsene UMDWS og Ukraine enterprise labour flexibility and security service (UELFS) fra 2004 sammenholdt med en internasjonal undersøkelse gjort i Canada i 2003, viser at det foregår

¹²⁸ Ibid, s 31

¹²⁹ Chernyshev, Igor (2005), s 33

langt mindre etterutdanning og opplæring sponset av arbeidsgiver i Ukraina enn i EU, Luxemburg, Canada og USA.¹³⁰

På bakgrunn av tanken om at det at en arbeider er fornøyd med sin arbeidssituasjon og har muligheter til karriereutvikling gjør at han arbeider mer effektivt og produserer kvalitativt bedre, undersøkte ILO tilstedeværelsen av disse to faktorene hos arbeidere i Ukraina gjennom undersøkelsene UMDWS og Ukraine People's Security Survey (UPSS).¹³¹ Det store flertall av de spurte svarte at de ikke hadde blitt forfremmet i løpet av de siste fem årene, og over halvparten følte at det ikke var noen mulighet for at de ville bli forfremmet i løpet av det kommende året. Hver tiende arbeider uttrykte at han snarere var redd arbeidsgiveren ville degradere ham i løpet av året. Over 65 prosent var misfornøyd med lønnsnivået sitt. Men bare om lag 20 prosent var misfornøyd med arbeidsoppgavene sine og om lag 30 prosent følte ikke at de hadde noen muligheter til å forbedre seg i jobben sin.

Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene

Antall arbeidsrelaterte ulykker har falt kraftig mellom 1994 og 2004, i alle industribransjer.¹³² ILO peker imidlertid på visse problemer som fortsatt eksisterer i ukrainske bedrifter i forbindelse med sikkerhet: Det er et press på arbeidsplassene om å holde ulykkesforsikringspremiene så lave som mulig.¹³³ Dermed er det ikke uvanlig at det underrapporteres om arbeidsulykker på bedriften. Bevisstgjøring av helse-, miljø- og sikkerhetstiltak er manglende. Fagforeninger holder fra tid til annen kurser, men disse er ikke omfattende nok. Foreldete maskiner og mangel på beskyttelsesutstyr er ofte en sikkerhetsrisiko på fabrikker.

Fagforeningene mente¹³⁴ at når det gjaldt sikkerhet på arbeidsplassene er det et problem at det eksisterer et press for å holde forsikringspremiene for kompensasjon for ulykker så lave som mulig og at man derfor har en tendens til å underrapportere arbeidsulykker. Tallet på ulykker som rapporteres burde vært i hvert fall 30 prosent høyere. Underrapporteringen betyr ikke bare manglende kompensasjon, men også at det er vanskelig å

¹³⁰ Ibid, s 25

¹³¹ Chernyshev, Igor (2005), s 25-26

¹³² Ibid, s 35

¹³³ Ibid, s 36

¹³⁴ Sub-regional oshe experts seminar for trade unions in Ukraine and Russia. 4-6 July 2000. Kiev. Se http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kiev.htm

få gjennomført en ordentlig analyse av årsakene til ulykkene og gjøre riktige og effektive forbedringer av arbeidsforholdene.¹³⁵

På et hms-seminar for fagforeninger i Ukraina og Russland i juli 2000¹³⁶ ble det uttrykt at fagforeningen heller enn arbeidsgiveren burde holde kurs i helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Man var også bekymret for manglende helsekontroll både av arbeidere og av forholdene på arbeidsplassen. *"Without the medical and engineering expertise to analyse workplace conditions and pronounce on occupational diseases, management often resorts to firing workers if they become ill."*¹³⁷ Det ble foreslått å opprette et system for å holde kontroll med helse- og sikkerhetsforhold på arbeidsplassene og å koordinere dette arbeidet med lokale myndigheter for felles utbedringer og tjenester. Målet for dette møtet var å bidra til utviklingen av en fagforeningspolitikk for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene, forsøke å komme fram til hvilke tiltak som er nødvendige for å nå de fastsatte målene, samt finne ut hvordan man skal implementere en handlingsplan på lokalt nivå. Fagforeningene vektlegger også opplæring som en viktig strategi for å nå målene om et godt arbeidsmiljø; opplæring av alle arbeidere i hvilke rettigheter og hvilket ansvar de har og opplæring av fagforeningsrepresentanter med ansvar for helse og sikkerhet i det relevante lovverket og registrering av ulykker på arbeidsplassen.

Fagforeningene vektlegger at det bør være et godt samarbeid mellom kommunale helsetjenester og arbeidsplassene. *"Organisation and training for union control over safety issues is becoming problematic with the changes from total trade union control (public control) to government-controlled occupational safety and health, and the lack of motivation and knowledge of good union representatives to take on the task. Upgrading the existing regional, municipal and enterprise level public institutions (union osh committees and representatives) needs to be done."*¹³⁸ Fagforeningene antar at de vil møte problemer med manglende ressurser og allerede overarbeidede eksperter og lokale representanter. En arbeidsgruppe på konferansen svarte at i møte med bedriftsledelser venter de seg en kald skulder, med lokale styresmakter treg saksgang og med fagforeningens høyeste ledelse manglende forståelse for initiativet, ettersom fagforeningsledere ikke alltid tar helse-, miljø-

¹³⁵ I produksjonsarbeid på fabrikker er ofte problemet at maskinene er gamle og sikkerhetsutstyret slitent eller ikke tilstedeværende.

¹³⁶ Sub-regional oshe experts seminar for trade unions in Ukraine and Russia. 4-6 July 2000. Kiev. Se http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kiev.htm

¹³⁷ Sub-regional oshe experts seminar for trade unions in Ukraine and Russia. 4-6 July 2000. Kiev. Se http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kiev.htm

¹³⁸ Sub-regional oshe experts seminar for trade unions in Ukraine and Russia. 4-6 July 2000. Kiev. Se http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kiev.htm

og sikkerhetsspørsmål på arbeidsplassene alvorlig. De andre deltakerne forventet seg kun problemer i forhold til finansiering.

Demokrati på arbeidsplassen

Noe som viser om det er demokrati på arbeidsplassen er hvor vidt arbeiderne har mulighet til å organisere seg som de selv ønsker, og at det foregår forhandlinger med ledelsen hvor arbeiderne gjennom sine organisasjoner kollektivt kan forsvare rettighetene sine.¹³⁹ Tre indikatorer som kan si noe om hvor vidt situasjonen er slik på en arbeidsplass er hvor stor andel av arbeiderne som er medlem av en fagforening, hvor mange som dekkes av en kollektivavtale, og om det foregår streiker eller lockouts.

I sitt arbeid med å gjennomføre målsetningene sine møter fagbevegelsen flere problemer. Et problem er at det ikke alltid har vært like enkelt å starte opp og verve medlemmer i nye og ikke-statelige selskaper. Et annet er at fagbevegelsen mottar lite tiltro fra arbeidstakerne, har mistet mange medlemmer etter Sovjetunionens fall og har problemer med å engasjere de medlemmene de har.

Når det gjelder demokrati på arbeidsplasser i Ukraina, vil jeg mene det er viktig å se på ikke bare hvor stor del av arbeiderne som er med i en fagforening, men også *hvilken* fagforening de er medlem i; er det plass til flere fagforeninger i en bedrift, for eksempel, og *hvordan* denne/ disse fagforeningene jobber. Speiler fagforeningenes prioriteringer alltid arbeidernes? Hvordan blir prioriteringene bestemt? Kort sagt, hvem har makten?

Kollektivavtaler

Systemet med kollektivavtaler ble innført i Ukraina i 1995. Da ble 66,7 prosent av arbeiderne dekket av en kollektivavtale.¹⁴⁰ Siden da har kollektivavtaler blitt stadig mer utbredt og i 2003 var 74,1 prosent av Ukrainas arbeidere dekket av en kollektivavtale. Dette tilsvarer EU-gjennomsnittet.¹⁴¹ Grigorij Andrejevitsj Olkhovets¹⁴² forteller at det vanligvis er fagforeningen som er initiativtaker til en forhandling. Hvis fagforeningen ikke har et godt forhold til bedriftsledelsen, kan forslag skrives, eller man kan utnevne fem representanter fra

¹³⁹ Chernyshev, Igor (2005), s 37

¹⁴⁰ Chernyshev, Igor (2005), s 39 (Kilde: State Statistical Committee of Ukraine. *Statistichnyy Shchiorichnyk Ukrainy 1997* (Statistical Yearbook of Ukraine, 1997). Kiev, "Ukrainska entsiklopedia" imeni M. P. Bazhana, 1999, p. 397.)

¹⁴¹ I følge UMDWS-undersøkelsen fra 2004. Se Chernyshev, Igor (2005), s 38

¹⁴² Fra intervju med Grigorij Andrejevitsj Ol'khovets, leder for Profsojuz Radioelektroniki i sotrudniki tsentral'nogo apparata, under FPU. Kiev 29. november 2007 kl 10.00.

hver side som sammen utarbeider en kollektivavtale. Robert Pajkovskij¹⁴³ forteller at kollektivavtalen som eksisterer i Ukraina er gammel og utdatert. Den tar ikke opp saker som er viktige for arbeidere i dag, slik som lønninger, hvordan nedskjæringer skal gjennomføres, helse og sikkerhet. Han mener dette er typisk for regionen.

Det partene har blitt enige om i forhandlingene blir heller ikke alltid etterfulgt. Oleksandr Stoian, leder for FPU fra 1992, skrev i en artikkel¹⁴⁴ at tidlig i år 2000 var de ubetalte lønningene på 6,5 billioner grivna (omtrent tilsvarende i norske kroner). Det samme året bemerket FPU at bare 70 prosent av hovedavtalen var oppfylt og at de områdene hvor myndigheter og næringsliv ikke hadde holdt hva de lovet var minimumslønn, pensjoner, arbeidsledighetstrygd og andre sosiale utgifter. Gjennomsnittslønnen, da 296 grivna i måneden, var fortsatt under det definerte eksistensminimum, 311 grivna.¹⁴⁵ FPU rapporterte også inn om lag to millioner brudd på arbeidsloven på arbeidsplasser over hele landet. Kollektivavtalene ble med andre ord heller ikke fulgt opp på arbeidsplassene.¹⁴⁶ Grigorij Andrejevitsj Olkhovets¹⁴⁷ sier at hvert halvår undersøker en fagforeningskomité hvor vidt kollektivavtalen har blitt fulgt. Dersom de oppdager brudd på avtalen, kan de gå til retten. Dette har hendt flere ganger, men det er vanskelig å nå igjennom fordi retten som regel finner ut at det ikke er arbeidsgivers feil, men at problemene kan tilskrives de vanskelige økonomiske forholdene i Ukraina.

Sergej Guz', leder for Nezavizimyj medija-profsojuz Ukrainy¹⁴⁸ forteller at hans fagforening har utarbeidet et forslag til kollektivavtale av samme modell som den norske og svenske, men at myndighetene ikke vil ta imot forslaget, fordi fagforeningen ikke er stor nok til å representere en hel yrkesgruppe. Han mener det er vanskelig å jobbe på høyere nivå, det vil si by-, regionalt eller nasjonalt nivå. Myndighetene vil heller forhandle med større organisasjoner, og det er vanskelig for mindre fagforeninger å komme til i forhandlinger om kollektivavtaler. Det eneste de kan gjøre her, er å forsøke å påvirke ved å legge press på styresmaktene og sørge for tilgang på informasjon. De mest effektive forhandlingene foregår

¹⁴³ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

¹⁴⁴ Referert i Kubicek, Paul (2004), s 168

¹⁴⁵ Kubicek, Paul (2004), s 168

¹⁴⁶ Kubicek, Paul (2004), s 168 (Kilde: *Profspilkovi visti*, mars-juni 2001.)

¹⁴⁷ Fra intervju med Grigorij Andrejevitsj Ol'khovets, leder for Profsojuz Radioelektroniki i sotrudniki tsentral'nogo apparata, under FPU. Kiev 29. november 2007 kl 10.00.

¹⁴⁸ Ukrainas uavhengige medie-fagforening.

på arbeidsplasser hvor fagforeningen hans står sterkt. Han mener at fagforeningen likevel har et godt samarbeid med de enkelte departementene og presidentadministrasjonen.¹⁴⁹

Oksana Sjevtsjuk,¹⁵⁰ internasjonal sekretær i KVPU, forteller at det gjøres kollektivavtaler på bedriftsnivå. Disse skal ikke være dårligere enn bransjeavtalene. Bransjeavtalene skal ikke være dårligere enn Hovedavtalen på nasjonalt nivå. I Hovedavtalen inngår forhold felles for alle arbeidere; minstelønn, pensjon og liknende. Bransjeavtalene er mer spesifikke for bransjene. Bransjeavtalene gjøres med representanter fra departementene. Avtalene mellom fagforeningene og arbeidsgiver gjøres kun på bedriftsnivå.

Sergej Guz,¹⁵¹ forteller at på de arbeidsplassene hvor det finnes andre fagforeninger enn hans, hender det at den andre fagforeningen, i de fleste tilfeller en fagforening under FPU, har greid å forhandle frem en kollektivavtale på arbeidsplassen. Den vil da dekke medlemmene i hans organisasjon også, for alle arbeidere ved en bedrift dekkes av kollektivavtalen selv om de er medlem av en annen eller ingen fagforening. Han har også ofte opplevd at arbeidsgiverne ikke vil forhandle med hans fagforening. Et problem er at det er vanlig å få utbetalt en liten lønn, offisielt, og en stor lønn under bordet. Da tier man om kollektivavtaler, og hver enkelts lønn avgjøres i hovedsak gjennom individuelle avtaler mellom den enkelte journalist og arbeidsgiver. Oksana Sjevtsjuk¹⁵² sier at arbeidsgiverne ofte ikke vil skrive under avtalene med uavhengige fagforeninger, kun med FPU. Dette mener hun er fordi de stiller sterkere krav enn FPU: *”Потому, что это ему мешает. Потому, что наш профсоюз хочет нормальный коллективный договор со всеми социальными гарантиями, выплатами для рабочих. А старый профсоюз подписывает такой договор, что только хороший работодателям. Поэтому работодатель это подписывает.”*¹⁵³

Fagforeningenes stilling i privat versus statlig selskap

Fagbevegelsen, særlig FPU, har opplevd vanskeligheter ved å starte opp i nye ikke-statlige bedrifter.¹⁵⁴ Mange av de små nye firmaene er ikke registrerte og betaler ikke skatt og kan derfor ses som en del av den svarte økonomien i Ukraina. For eksempel kan fagbevegelsen

¹⁴⁹ Fra intervju med Sergej Guz', leder for Nezavizimyj media-profsojuz Ukrainy. Kiev 5. desember 2007 kl 12.00.

¹⁵⁰ Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

¹⁵¹ Fra intervju med Sergej Guz', leder for Nezavizimyj media-profsojuz Ukrainy. Kiev 5. desember 2007 kl 12.00.

¹⁵² Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

¹⁵³ *”Det er fordi dette plager dem. Fordi vår fagforening ønsker en normalt god kollektivavtale, med sosiale garantier og utbetalinger til arbeiderne. Mens den gamle fagforeningen skriver under avtaler som bare gagnar arbeidsgiverne. Derfor vil arbeidsgiverne heller skrive under avtaler med den.”*

¹⁵⁴ Kubicek, Paul (2004), s 177

oppleve at bedriftseierne nekter å fornye arbeidskontraktene til arbeidere som har vist interesse for en fagforening.

Noen små fagforeninger, de fleste grunnlagt på 1990-tallet, har gått inn for å representere arbeidere i nettopp slike små bedrifter, hvor FPU ikke har lyktes i å danne en fagforening. Disse småbedriftene har typisk under 50 ansatte. I 1999 jobbet 1,68 millioner ukrainere i slike bedrifter, om lag ti prosent av arbeidsstyrken med unntak av jordbruksarbeidere.¹⁵⁵ De fleste av disse bedriftene har ingen fagforening, men noen er altså representert av en av de nye, små fagforeningene. Den største av disse er Fagforeningen for arbeidere i små og innovative bedrifter, som har om lag 80 000 medlemmer.¹⁵⁶ Disse fagforeningene har imidlertid ofte vist seg mer interesserte i å jobbe for tilrettelegging for småbedrifter enn for arbeidernes rettigheter i denne sektoren.

Det er vanskelig, mener Kubicek å hevde at fagforeningene har det mye bedre i en statseid bedrift enn i en privatisert. Lønningene bruker å være lavere her og budsjettproblemer gjør at lønninger ofte ikke utbetales i tide, hvis i det hele tatt. *”True, workers such as teachers have shown a better capacity for organizing to put their salary demands to the state, and their protest do carry a certain amount of political resonance, but given their meager earnings, it would be hard to call the teachers privileged in any sense.”*¹⁵⁷ Volynets, leder i NPGU, har uttalt at gruvearbeidere har hatt det like vanskelig under statlig eierskap som under privat, og at det tidvis har vært lettere for hans fagforening å forhandle med private eiere enn med statlige, ettersom staten av politiske grunner ikke har vært spesielt vennlig innstilt til NPGU.¹⁵⁸

Oksana Sjevtsjuk i KVPU¹⁵⁹ forteller at de også har flest medlemmer fra gruveindustrien og blant andre yrkesgrupper som har staten til arbeidsgiver. Hun sier det er veldig vanskelig å verve medlemmer i private bedrifter. En av grunnene til det, er at de ofte betaler høyere lønninger. Det kan føre til at arbeidere tier og er redde for å si fra om andre ting som ikke fungerer på arbeidsplassen eller ikke vil melde seg inn i en fagforening, fordi de vil ikke miste jobben og tilgangen på de høye lønningene. Vi har medlemmer i noen private bedrifter, men da har arbeiderne gjerne blitt medlemmer før bedriften ble privatisert, og så beholdt medlemskapet, for eksempel i noen gruver.

¹⁵⁵ Ibid, s 178 (Kilde: Rapport fra Volodymyr Bondarenko, formann i Fagforeningen for arbeidere i små og innovative bedrifter, presentert for fagforeningens 3. kongress i 2000.)

¹⁵⁶ Kubicek, Paul (2004), s 178

¹⁵⁷ Ibid, s 178

¹⁵⁸ Ibid, s 178

¹⁵⁹ Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

Medlemskap

FPU har etter Sovjetunionens fall opplevd en enorm nedgang i medlemstall. Unionen har i dag om lag 10, 2 millioner medlemmer,¹⁶⁰ om lag 46 prosent av den økonomisk aktive befolkningen.¹⁶¹ Dette er under halvparten av medlemsmassen den startet med i 1990, omlag 25 millioner.¹⁶² Bransjene som har mistet flest medlemmer er radioelektronikk og forbruker-kooperativer. Fagforeningsledere mener nedgangen i hovedsak skyldes at deres tidligere medlemmer har mistet jobben, og dermed medlemskapet, som følge av nedskjæringer. Det har etter Sovjetunionens fall blitt færre ansatte i industrien, hvor det tradisjonelt var mange fagorganiserte. Det *er* fortsatt mange fagorganiserte i industrien; fagbevegelsen fortsetter å representere omtrent 95 prosent av arbeidsstyrken i denne sektoren.¹⁶³ Mange av de som før jobbet i industrien, fant nytt arbeid i mindre, private selskaper, en sektor hvor fagbevegelsen ikke har fått mye innpass. Dette er en av grunnene til at fagbevegelsens totale medlemstall har gått ned. Den største fagforeningen for arbeidere i mindre private selskaper, fungerer mer som et talerør for arbeidsgiveren; dens leder hevder det ikke er noen interessekonflikt mellom arbeidsgiver og ansatte, at i øyeblikket er de ansatte glade for å i det hele tatt ha en jobb.¹⁶⁴

Dermed kan man si at i Ukraina har ikke fagbevegelsens problem først og fremst vært at arbeidere meldte seg ut av fagforeningen så snart de fikk mulighet, men at mange har gått over til jobber hvor fagbevegelsen tradisjonelt ikke har vært sterk, for eksempel i 'nye' yrker innen business og datateknologi.¹⁶⁵ Her har fagbevegelsen i svært liten grad greid å etablere seg. En fagforeningsleder jeg intervjuet, mener at mange som har energi og lyst til å være aktivister eller jobbe politisk, heller velger andre organisasjoner enn fagforeningen å gjøre det gjennom.¹⁶⁶

Streik og mobilisering

Generelt har de uavhengige fagforeningene hatt lettere for å mobilisere sine medlemmer til streik enn FPU og har vært mer interesserte i å gjøre det. De har organisert streiker med både politiske og økonomiske krav. Best organiserte og med størst gjennomslagskraft var streikene

¹⁶⁰ Informasjonsbrosjyre fra FPU: "*Federation of Trade Unions of Ukraine*". Tall fra januar 2007. I følge en nyhetsmelding på FPU sine nettsider, hadde organisasjonen 10,5 millioner medlemmer i desember 2006. Se <http://www.fpsu.org.ua/eng/news/ukraine-world/458fc714700fb/>

¹⁶¹ Den økonomisk aktive befolkningen regnes her som personer som er mellom 15 og 70 år og i arbeid. I 2006 var denne 22 245 400. Prosentandel som er medlem i FPU er beregnet på bakgrunn av disse tallene. Se http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/tp/prc_rik/prc_e/osp_rik_e.htm.

¹⁶² Kubicek, Paul (2004), s 160

¹⁶³ Ibid, s 160

¹⁶⁴ Kubicek, Paul (2002), s 617

¹⁶⁵ Kubicek, Paul (2004), s 160

¹⁶⁶ Fra intervju med Sergej Guz', leder for Nezavizimyj media-profsojuz Ukrainy. Kiev 5. desember 2007.

på begynnelsen av 1990-tallet. Transportarbeidere streiket i 1992 og fikk høyere lønninger. I 1993 streiket gruvarbeidere i Øst-Ukraina. NPGU og egne streikekomiteer utenfor fagbevegelsen var spesielt aktive i å organisere streiken. Dette blir sett på som høydepunktet for fagbevegelsen i Ukraina.¹⁶⁷ Da fremsatte NPGU en rekke krav, om høyere lønninger, statsstøtte til kullindustrien og regional økonomisk autonomi for Donetsk og Luhansk. Streiken var svært kontroversiell, fordi den skapte regionale spenninger og fordi mange mistenkte at gruedirektørene selv sto bak streiken.¹⁶⁸ Streikene som har vært etter dette, har stort sett vært lokale, oppstått spontant og ikke hatt særlig gjennomslagskraft. De spontane streikene har ofte oppstått som følge av ubetalte lønninger –og i beste fall har arbeiderne oppnådd å få en del av det arbeidsgiver skyldte.

Om arbeidere går til streik, kan det være et tegn på at den sosiale dialogen ikke fungerer som den skal. Men, skriver Chernyshev,¹⁶⁹ man kan ikke nødvendigvis tolke fravær av streik som at den sosiale dialogen fungerer. Om arbeiderne ikke streiker, kan det også være fordi de ikke har rett til det. I Ukraina krympet antall streiker drastisk i løpet av 1990-tallet, fra 247 i 1995 til 4 i 2004.¹⁷⁰ Dette betyr ikke at den sosiale dialogen og forholdene på arbeidsplassene har blitt tilsvarende bedre. For eksempel var gruvarbeiderne blant yrkesgruppene i Ukraina som streiket mest på 1990-tallet. (Sjekk kilde! Crowley?) Ukrainas gruver er fortsatt blant verdens farligste å jobbe i. Fra 2001 til 2003 døde i gjennomsnitt om lag 300 gruvarbeidere i året.¹⁷¹ Likevel streikes det altså mindre enn før.

Det er flere grunner til dette: Manglede tro på at eventuelle aksjoner vil nå frem, vanskelig arbeidsmarked for arbeidere, og manglende initiativ til aksjoner hos fagforeningsledere, sistnevnte gjelder særlig for FPU-ledere. Men også en leder i NPGU uttalte at det var vanskelig å mobilisere til streik, og om arbeiderne fikk utbetalt den lønnen de hadde krav på, var det umulig å mobilisere til aksjoner mot liknende situasjoner i framtiden. Kubicek¹⁷² hevder fagbevegelsens manglende evne til å greie å mobilisere de medlemmene den har til å jobbe for arbeidernes rettigheter, er et av dens største problemer. Kanskje den viktigste grunnen til at det er vanskelig å mobilisere til aksjon, er at arbeiderne er redde for straff og sanksjoner dersom de tar del i streiker eller stiller krav.

Dette gjør selvfølgelig også noe med arbeidernes tillit til fagforeningene: *"The above situation of extremely low level of trade union mobilising activity and organisational*

¹⁶⁷ Kubicek, Paul (2004), s 164

¹⁶⁸ Kubicek, Paul (2004), s 170

¹⁶⁹ Chernyshev, Igor (2005), s 39

¹⁷⁰ Ibid, s 39

¹⁷¹ Ibid, s 39

¹⁷² Kubicek, Paul (2004), s 162. Se også Chernyshev, Igor (2005), s 40

initiative, in the context of a country where working conditions and pay rates are not always decent, may partially explain the reason why almost half of those interviewed in the UMDWS and UPSS responded that they had a negative attitude towards Ukrainian trade unions.”¹⁷³

Fagforeningsmonopol og tillit fra arbeiderne

*”It should be recalled that in the past Ukrainian trade unions reported 100 per cent membership with all members belonging to the Federation of Trade Unions of Ukraine (...)”*¹⁷⁴ Denne situasjonen fortsatte til en viss grad i de første årene etter Sovjetunionens fall, hevder Igor Chernyshev,¹⁷⁵ til tross for at det var oppstått noen nye, uavhengige fagforeninger i landet på 1980-tallet. Fra 1998 og utover mistet imidlertid FPU monopolet på fagforeningsvirksomhet i Ukraina, og siden den tid har det blitt flere og større fagforeninger som ikke tilslutter seg unionen.

Hvor stor andel av arbeiderne som er medlem av en fagforening, vil naturligvis variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. I noen bransjer har fagforeningene bedre fotfeste enn i andre. Bransjer med liten grad av organisering er typisk ”nye” yrker innen it og telekommunikasjon. Bransjer med høy grad av organisering er typisk ”gamle” yrker innen industri og gruvedrift, og også statsansatte, for eksempel lærere. En av mine respondenter, Galina Goncharenko,¹⁷⁶ arbeider som lærer. Hun ble ansatt i jobben mens Ukraina ennå var en del av Sovjetunionen og mente fagforeningsmedlemskapet automatisk fulgte med ansettelsen. Hun hadde altså ikke selv meldt seg inn i en fagforening. I Sovjettida hadde den statlige fagbevegelsen monopol på å være fagbevegelse på alle arbeidsplasser. Den fantes på alle arbeidsplasser og medlemskap var obligatorisk. Svært mange arbeidere fortsatte å være medlem av denne fagbevegelsens arvtaker etter Sovjetunionens fall. Goncharenko fortalte videre at samtlige av hennes kollegaer var medlemmer av den samme fagforeningen, og blitt medlemmer på samme måte som hun var –også de som var blitt ansatt etter Sovjetunionens fall.

Igor Chernyshev¹⁷⁷ viser til de to undersøkelsene, UMDWS og UPSS, som er gjort på nasjonalt nivå om fagforeningsmedlemskap. Resultatene i de to undersøkelsene er nokså sprikende; den ene viser at 74 prosent av landets arbeidere er medlem av en fagforening, den andre undersøkelsen viser 50,9 prosent. Han antar de ulike tallene kommer av nettopp den ulike graden av organisering i forskjellige yrkesgrupper og at undersøkelsene har blitt et

¹⁷³ Chernyshev, Igor (2005), s 40

¹⁷⁴ Chernyshev, Igor (2005), s 38

¹⁷⁵ Ibid, s 38

¹⁷⁶ Fra intervju med Galina Goncharenko, medlem i Lærernes fagforbund (FPU). Kiev 19. januar 2008 kl 20.00.

¹⁷⁷ Chernyshev, Igor (2005), s 37

resultat av "(...) *the difference in coverage and sampling procedures*",¹⁷⁸ og anslår tallet til å ligge et sted mellom 50 og 60 prosent. I internasjonal sammenheng er dette et høyt tall. Forskjellene i tall fra de ulike kildene, kan også forklares med at alle ikke nødvendigvis er klar over at de er medlem i en fagforening, dersom medlemskapet deres ikke har vært et resultat av et bevisst valg.

Slike automatiske medlemskap som dem min respondent fortalte om, eller medlemskap av gammel vane, kan forklare hvorfor noen yrker har høyere grad av organisering enn andre. Det kan også føre til at mange arbeidere har et ubevisst forhold til fagforeningen sin, eller ikke vet at de er medlem av en: *"More telling, perhaps, is the fact that only 43 percent of employed respondents in a fall 2000 survey claimed membership in trade unions, a figure that does not jive with FPU claims of 94 percent representation of Ukrainian workers."*¹⁷⁹ Kubicek¹⁸⁰ mener forklaringen kan være nettopp at mange er ubevisste sitt medlemskap, eller at det har gått inflasjon i medlemstallene hos FPU.

Nettopp disse automatiske medlemskapene og FPU's monopol på mange arbeidsplasser har skapt problemer for de såkalt uavhengige fagforeningene. Siden folk er vant til at det bare finnes én fagforening, har de måttet overbevise om sin nødvendighet. Dette til tross for at FPU er blitt beskyldt for å være for passiv i kampen for bedre vilkår for arbeidere. FPU på sin side, er bekymret for at fagbevegelsen skal bli for oppdelt og miste sin samlede styrke. *"Much of this fighting, however, is over union money, with leadership demanding that more money be transferred to them and local or regional unions fighting to keep their union dues."*¹⁸¹

De uavhengige fagforeningene har alle opplevd vanskeligheter i startfasen, vanskeligheter som ennå ikke nødvendigvis er løst. De har ikke goder som gratis husvære, barnehager og ferieopphold å tilby sine medlemmer, og mange velger derfor å bli i den gamle fagforeningen for ikke å miste de godene den kan tilby. De nye fagforeningene har derfor ofte vervet medlemmer i såkalte nye yrker, hvor det ikke har vært noen fagbevegelse fra før, eller på arbeidsplasser hvor det allerede er en fagforening, men hvor de mener den ikke gjør jobben ordentlig. *"На первый взгляд, необходимость создания еще одного профсоюза на предприятии может выглядеть сомнительно, ведь они будут дублировать друг друга. Тем не менее, это не совсем так. В том случае, если действующий профсоюз не защищает законных интересов и прав работников, только демократический*

¹⁷⁸ Ibid, s 37

¹⁷⁹ Kubicek, Paul (2004), s 162 (Her refereres det til en undersøkelse utført av ILO og Ukrainas statistiske sentralbyrå i 2001. Undersøkelsen omhandlet personlig økonomisk og sosial sikkerhet, og 8200 ukrainere deltok i undersøkelsen.)

¹⁸⁰ Ibid, s 162

¹⁸¹ Ibid, s 164

профсоюз может быть единственным образованием, способным выполнять важные для работника, но непосильные для одного человека задачи.”¹⁸²

Et annet alvorlig problem er at folks tillit til fagforeningen er liten i Ukraina, betydelig mindre enn i Russland, og har vært det gjennom hele den postsovjetiske perioden.

Meningsmålinger viser at ukraineres tillit til omtrent alle samfunnsinstitusjoner er liten,¹⁸³ og blant dem er fagbevegelsen rangert blant de nederste. Undersøkelser gjort mellom 1994 og 2000 viser at tiltroen til både de tradisjonelle fagforeningene og de nye er lav. Overraskende er det kanskje at tiltroen til de nye fagforeningene er aller lavest. 12-14% uttrykte full eller noe tiltro til de tradisjonelle fagforeningene og bare 7-9% til de nye.¹⁸⁴

I begge undersøkelsene (UMDWS og UPSS) svarte litt i underkant av halvparten av de spurte at de hadde en positiv holdning og tillit til fagbevegelsen.¹⁸⁵ En undersøkelse fra 2000¹⁸⁶ viser at arbeidere mente de kunne henvende seg til fagforeningen sin for å få hjelp til å løse først og fremst lokale problemer som sikkerhet på arbeidsplassen, urettferdige oppsigelser og brudd på arbeidskontrakten. *”These, however, were the exact same issues that unions purported to serve in Soviet times, and few union leaders would claim that they are regularly effective in resolving such issues.”*¹⁸⁷ Når det gjelder bredere politiske og samfunnsmessige spørsmål som prisstigninger og forsinkede lønnsutbetalinger, trodde få at fagforeningen kunne være til noen nytte. *”(...) workers were more apt to think that local trade union organizations (33 percent) were best able to protect their interests (as opposed to 2 percent who cited the national union or 10 percent the branch level). Still, 52 percent did not know what union (if any) protected them, and 42 percent claimed management takes care of workers’ interest, higher than the figure for the enterprise trade union.”*¹⁸⁸

Ved å melde seg inn i en fagforening, kan en ukrainsk arbeider neppe forvente å oppnå jevnlige lønnsøkninger, forteller Robert Pajkovskij.¹⁸⁹ Men de får et organ hvor de kan ta opp

¹⁸² <http://www.kvpu.org.ua/crew/wo%20take%20KVPU.html>

“Ved første øyekast kan nødvendigheten av å danne enda en fagforening på bedriften virke tvilsom, de kommer jo til å dublere hverandre. Ikke desto mindre er det ikke helt slik. I de tilfeller hvor den fagforeningen som finnes der ikke forsvare interessene og rettighetene til arbeiderne, kan en demokratisk fagbevegelse være den eneste mulige til å utføre disse oppgavene, som er så viktige for arbeiderne, men likevel for vanskelige for en arbeider alene.”

¹⁸³ Kubicek (2002), s 614

¹⁸⁴ Kubicek, Paul (2004), s 162

¹⁸⁵ Chernyshev, Igor (2005), s 37

¹⁸⁶ Kubicek, Paul (2004), s 162

¹⁸⁷ Ibid, s 162

¹⁸⁸ Ibid, s 162 (Her refereres det til en undersøkelse utført av ILO og Ukrainas statistiske sentralbyrå i 2001. Undersøkelsen omhandlet personlig økonomisk og sosial sikkerhet, og 8200 ukrainere deltok i undersøkelsen.)

¹⁸⁹ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

problemer på arbeidsplassen, hvis de er aktive medlemmer, kan de få mulighet til utdannelse og kursing i arbeidsrettigheter, de får juridisk støtte dersom de opplever problemer på arbeidsplassene. I Sovjettiden delte fagforeningene ut goder til arbeiderne og hadde i hovedsak denne funksjonen. Det preger arbeidernes syn på fagforeninger i dag, de vet ikke helt hva de bør kunne forvente av en fagforening. *"To me unions are about making the workers independent."*¹⁹⁰ FPU kan til en viss grad fortsatt gi arbeiderne de godene de er vant til å forvente fra fagforeningen.

Rekruttering

Grigorij Andrejevitsj Olkhovets¹⁹¹, leder i en fagforening for elektrikere under FPU, forteller at det er vanskelig å finne folk som vil jobbe i fagbevegelsen nå. Å rekruttere arbeidere på en arbeidsplass til å jobbe i fagforeningen, er omtrent umulig, forteller han, fordi arbeideren får så mange problemer ved dette. I Sovjettiden, hvis en arbeider på en fabrikk også jobbet for fagbevegelsen, fikk han en god posisjon. I dag er det ikke slik. I dag taper man på å jobbe i fagbevegelsen; mens kollegaene jobber seg oppover i bedriften, blir den som jobber for fagbevegelsen værende 'på gulvet'.

Jeg fikk gjennom intervjuene mine inntrykk av at KVPU satser mer på å verve nye medlemmer enn FPU. Medlemstallene i de to fagforeningssammenslutningene viser også dette; mens FPU hvert år mister medlemmer, vokser KVPU. Oksana Sjevtsjuk,¹⁹² internasjonal sekretær i KVPU forteller at organisasjonen har noen ansatte som driver nettopp med verving av medlemmer og oppstarting av nye fagforeninger på arbeidsplasser. Hun forteller at mye av arbeidet er rettet mot ungdommer. De har forskjellige aksjoner og en ungdomskomiteé som forteller om dem i sine miljøer. De gjennomfører også undersøkelser blant medlemmene, særlig unge, om hvordan de mener foreningen bør jobbe eller hvilke problemer de har, og arrangerer seminarer hvor eksperter fra europeiske og skandinaviske land kommer for å hjelpe oss med å løse disse problemene eller gi tips om hvordan ting gjøres andre steder.

Sjevtsjuk¹⁹³ sier videre at det ofte er vanskelig å verve medlemmer direkte på bedrifter, både fordi det ofte allerede er en fagforening i bedriften og fordi mange er redde for

¹⁹⁰ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

¹⁹¹ Fra intervju med Grigorij Andrejevitsj Ol'khovets, leder for Profsojuz Radioelektroniki i sotrudniki tsentral'nogo apparata, under FPU. Kiev 29. november 2007 kl 10.00.

¹⁹² Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

¹⁹³ Ibid

å bli sagt opp fordi ledelsen ofte ikke liker at det blir oppmerksomhet rundt arbeiderrettigheter. Ofte blir lederen i den nye fagforeningen sagt opp, og de andre medlemmene melder seg ut i frykt for å oppleve det samme. Den gamle fagforeningen¹⁹⁴ jobber sammen med arbeidsgiveren og ønsker å være den eneste fagforeningen på arbeidsplassen.

Nadiya Leleka er en av dem som jobber med å verve medlemmer og starte opp nye fagorganisasjoner på arbeidsplasser rundt om i Ukraina. Hun forteller¹⁹⁵ at på mange arbeidsplasser blir man automatisk meldt inn i den rådende fagbevegelsen (FPU) uten å bli spurt eller selv ha tatt valget. De fleste vet ikke hva fagbevegelsen egentlig gjør eller bør gjøre. Hun sier de prøver å holde en dialog med bedriftsledelsen, men ofte blir møtt med skepsis, for arbeidsgiverne vet at det ikke er dem fagbevegelsen er til for å forsvare, men de vanlige arbeiderne.

Leleka¹⁹⁶ forteller hvordan hun går fram når hun kommer til en arbeidsplass. Hun begynner med å snakke med arbeiderne, både gamle og unge, kanskje helst unge, fordi de ikke har fordommene mot den gamle fagbevegelsen og det er lettere for dem å akseptere den nye. Hun forteller at hun ofte møter mye interesse i denne fasen, fordi arbeiderne liker å snakke om hva de ikke synes fungerer på sin arbeidsplass og de er glade for at noen vil høre på dem. For å i det hele tatt kunne gi arbeiderne noe relevant informasjon om organisasjonen, er det viktig å høre hva de er opptatte av og hvilke problemer de har. Kanskje sier arbeideren at fagbevegelsen tar seg dårlig av disse problemene, og da kan hun fortelle at det faktisk finnes en organisasjon som kan løse slike problemer – de fleste vet ikke det. De som viser mer øyeblikkelig interesse enn andre og straks melder seg inn blir som regel hjelperne hennes. De samler flere fra sin arbeidsplass, danner en gruppe og organiserer møter. Hun møter disse personene mange ganger. Ofte, forteller hun, må de møtes hjemme hos hverandre eller på en kafé eller på en buss, siden bedriftsledelsen ikke alltid tillater at de møtes åpenlyst på arbeidsplassen. Dette også for å beskytte de nye medlemmene mot sanksjoner. Etter en stund holder de et ordentlig møte og lager en organisasjon. Organisasjonen forsøker å bli større på arbeidsplassen for å vinne mer innflytelse på arbeidsgiver.

Leleka¹⁹⁷ forteller at det er vanskelig å finne folk som vil være ledere for lokale organisasjoner. De er redde for sanksjoner. Det som hjelper er å kjenne loven og sine

¹⁹⁴ Dvs FPU

¹⁹⁵ Fra intervju med Nadija Leleka, arbeider med å starte nye fagforeningsgrupper (profsojuznyj organizator), KVPU. Kiev 24. januar 2008 kl 15.00.

¹⁹⁶ Ibid

¹⁹⁷ Ibid

rettigheter og å ha en sterk fagbevegelse i ryggen. Det er viktig å kunne litt jus for å forhandle og inngå avtaler, så de lokale lederne blir kurset i dette.

Leleka¹⁹⁸ har selv opplevd hvordan det er å bli utsatt for sanksjoner fra arbeidsgiver fordi hun var medlem av feil fagforening. Da hun ble medlem av fagbevegelsen og de startet en gruppe på skolen hvor hun jobbet, forteller hun, så ledelsen opp mange lærere. Skolen ble stengt og elevene ble flyttet til andre skoler. Fagbevegelsen holdt demonstrasjoner for å få myndighetene til å gjenåpne skolen. Dette skjedde i 2004. Da begynte hun å jobbe sentralt i fagbevegelsen.

Fagforeningens rolle

Hvilken rolle ser fagforeningene for seg at de skal spille? De står overfor en enorm utfordring:

*"[The Ukrainian trade unions] need to demonstrate their ability to defend workers' rights in an environment characterized by growing internal competition coupled with the population's declining interest in their activities."*¹⁹⁹

De har hatt en tendens, hevder Kubicek,²⁰⁰ til å vektlegge bevaring av arbeidsplasser, produksjon og sosiale tiltak. Tilgang til sosiale goder som sanatorier og barnehager og kontroll med trygdepenger er viktig for å motivere til medlemskap, mener fagbevegelsen; kritikere vil si at disse sosiale godene er en "smørekasse" for fagforeningsledere. Målsetningene fra den regionale fagforeningskonferansen i Kiev i 2000 viser at fagforeningene også er opptatte av spørsmål om arbeidsmiljø og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene.

Lønn er generelt ikke en like prioritert kampsak for fagbevegelsen, hevder Kubicek.²⁰¹ Noen av sakene som vurderes som suksesser av fagbevegelsen, viser dette. En fabrikk i Tsjernovsti fylke har de siste årene økt produksjonen sin og ansatt flere arbeidere. Arbeiderne på fabrikken tjener svært dårlig, om lag 300 grivna²⁰² i måneden. Like fullt roser fagbevegelsen bedriften for å ha gitt bursdagspresanger til arbeiderne og fra tid til annen arrangert firmafester om kveldene. En grunn til at fagbevegelsen legger seg på denne linjen, kan være å finne i historien: Disse prioriteringene likner veldig de prioriteringene fagbevegelsen gjorde også i Sovjettida. En annen grunn kan være at *"the paternalist firm*

¹⁹⁸ Fra intervju med Nadija Leleka, arbeider med å starte nye fagforeningsgrupper (profsojuznyj organizator), KVPU. Kiev 24. januar 2008 kl 15.00.

¹⁹⁹ Chernyshev, Igor (2005), s 38

²⁰⁰ Kubicek, Paul (2004), s 179

²⁰¹ Ibid, s 179

²⁰² Omlag tilsvarende beløp i NOK

continues to be the norm in Ukraine. (...) The investigators suggest that this style of firm governance (indicated by variables such as extensive social benefits, nonmonetary payment of wages) is conditioned by insider ownership.”²⁰³ For bedriftene er det billigere å gi noen slike sosiale goder til arbeiderne enn å gi en lønnsøkning. Samtidig er dette et slags kompromiss og får fagbevegelsen til å la være å protestere. Noen fagforeningsledere ser imidlertid også at å bare vektlegge distribusjon av sosiale goder ikke dekker alle aspekter av hva en fagforening bør være. En fagforeningsrepresentant uttalte: *“Now I think to myself, what the hell are we doing with these childrens’ camps when we can’t even get decent wages for our workers?”*²⁰⁴ I 2001 ble distribusjon av trygdepenger og ferieboliger tatt fra fagforeningene og lagt hos en tresidig kommisjon bestående av representanter fra stat, næringsliv og fagbevegelsen. De fleste uavhengige fagforeninger støttet denne bestemmelsen, siden de så at FPU’s kontroll over disse sosiale godene hjalp FPU å holde på sine medlemmer. FPU-ledere frykter konsekvensene av denne endringen vil være at det blir vanskeligere å motivere medlemmene til å bli i foreningen.

Man kan også hevde at dette bildet er i ferd med å endres noe, i alle fall når det gjelder målsetninger, ettersom fagbevegelsen ønsker å satse på etterutdanningstiltak for at arbeiderne skal få mulighet til å stige i gradene og få bedre lønn. Man kan innvende at veien til høyere lønninger heller burde gå via kollektivavtaler, men som vi har sett når ikke fagbevegelsen nødvendigvis fram med sine krav i forhandlingene om disse, og det er heller ingen garanti for at avtalene faktisk blir fulgt opp på de ulike arbeidsplassene. Etterutdanningstiltak i regi av fagbevegelsen selv kan synes som en tilsynelatende enklere vei til høyere kompetanse, men dette trenger ikke bety at arbeidsgivere ønsker å betale mer for denne kompetansen. Å omgå forhandlinger om kollektivavtaler, selv om de foreløpig fungerer dårlig, vil heller ikke automatisk kunne sikre arbeidere en minstelønn eller kunne sikre en relativt rettferdig lønnsfordeling.

²⁰³ Kubicek, Paul (2004), s 179

²⁰⁴ Ibid, s 180

DEL 2: FAGBEVEGELSEN OG STORSAMFUNNET

Privatiseringen

Hvordan har fagbevegelsen blitt påvirket av de økonomiske endringene Ukraina har gjennomgått etter Sovjetunionens fall? I 1994-1995 begynte privatiseringsprosessen for fullt i Ukraina. Da satte Kutsjma i gang et økonomisk reformprogram, og Ukraina fikk straks støtte fra vestlige stater og organisasjoner. Imidlertid ble de økonomiske reformene innført senere og med mindre fart og intensitet enn i Russland, og Ukraina ligger fortasatt bak sine naboer hva økonomisk utvikling angår.

På papiret skulle arbeiderne spille en viktig rolle i denne prosessen. Alle hadde fått utdelt kuponger på en viss verdi som de kunne velge å selge eller bruke til å kjøpe aksjer i bedrifter. Siden privatiseringen kom i gang såpass seint i Ukraina, hadde imidlertid inflasjonen spist opp store deler av kupongenes verdier. *"However, as in Russia, vouchers were envisioned to be used for only a fraction of the total purchase of a firm, and multiple means of privatization (vouchers, insider purchasing, open auctions, renting with buy-out options) were eventually employed."*²⁰⁵ Problemet var at hyperinflasjonen hadde spist opp det meste av folks oppsparte midler også, og de fleste arbeidere hadde lite kontanter for hånden til å kjøpe seg inn i bedrifter. De fleste ble altså sittende igjen med ingenting. Direktører ble i prosessen behandlet som arbeidere og fikk de samme mulighetene til å kjøpe aksjer i bedriftene. Siden disse hadde ressursene som trengtes, fikk de som regel skaffet seg aksjer og eierskap over bedriften. *"Kuchma, who prior to being elected president was the leader of the Ukrainian Union of Industrialists and Entrepreneurs, the largest industrial-business lobby, did nothing to stop this sort of takeover of enterprises, since, in the words of the organization's vice president, 'yesterday's state directors are the most natural entrepreneurs'."*²⁰⁶

Fagbevegelsen i Ukraina var betydelig svekket allerede før reformprogrammet ble innført, men ble ytterligere svekket i årene som fulgte. Derfor må man spørre om reformene har hatt noen virkning på fagbevegelsen. Uttalelser fra fagforeningsrepresentanter²⁰⁷ viser at svaret på dette spørsmålet ikke er entydig. Fagbevegelsen *"from the beginning of privatisation were pushed away from participation in the process."*²⁰⁸ Fagbevegelsen var altså ikke særlig synlig i privatiseringsprosessen. I følge en FPU-representant, ble fagbevegelsen skjøvet ut av det gode selskap og fikk ikke delta i prosessen.²⁰⁹ En annen

²⁰⁵ Kubicek, Paul (2004), s 173

²⁰⁶ Ibid, s 174 (Fra intervju med Ludmila Yakovleva, visepresident i Ukrainas fagforening for industriarbeidere og entreprenører. 1994.)

²⁰⁷ Ibid, s 176

²⁰⁸ Kubicek, Paul (2002), s 617

²⁰⁹ Kubicek, Paul (2004), s 174

hevder lovene var adekvate nok, men at arbeiderne var forvirret og ikke satte seg nok inn i dem. Dette førte til at de solgte sine andeler og ble manipulerte av den enkelte bedriftsledelse.²¹⁰

Grigorij Andrejevitsj Olkhovets,²¹¹ fra FPU, forteller at sosiale goder som sanatorier og feriehjem først ikke kunne selges ut uten at fagbevegelsen ble rådspurt. Etter hvert forsvant imidlertid denne enigheten om at fagbevegelsen skulle rådspørres, og salg skjedde uten fagbevegelsens samtykke. Han forteller at fagbevegelsen fortsatt har styring med noen sosiale goder, som medisinske behandlingstilbud, og at de prøver å få dette inn som et punkt i kollektivavtalen, men ikke ennå har lykket med det.

Anatolij Akimotsjkin,²¹² nestleder i KVPU, har en litt annen oppfatning av saken. Han mener fagbevegelsen ikke ble rådspurt i starten når alt skulle privatiseres. Men at derimot når bedrifter privatiseres nå, hender det fagbevegelsen blir tatt med i prosessen. Til og med når det utarbeides lover om hvordan privatiseringen skal foregå, har de fått være med på møter og kunnet komme med sin mening, forteller han.

Noen vil hevde at fagbevegelsen har sovet seg gjennom hele privatiseringsprosessen, at den ikke har tatt klare standpunkter, at den har vært naiv og fornøyd med de formelle rettighetene arbeiderne hadde fått – selv om disse ikke var verdt papiret de var skrevet på i praksis. *”Indeed, in surveys in 2001 with over twenty-five union leaders (from the FPU and the alternatives), no one was happy with the results of privatization. ‘Privatization gave us nothing,’ ‘we were shut out,’ ‘our role was purely formal,’ and ‘nothing has really changed’ were familiar refrains.”*²¹³ Noen vektlegger at fagforeningene tross alt er representerte i bedriftsledelser og i et organ som styrer statlige eiendomsoverdragelser og her kan forhindre de verste tiltakene.

I 2000-2001 under Yushchenkos ledelse, presset imidlertid myndighetene igjennom flere privatiseringsprogrammer, og nå var det om enn mindre mulighet for arbeidere til å delta enn ved forrige runde. De fleste fagforeningslederne på bransje- eller bedriftsnivå, er ikke særlig fornøyd med situasjonen. Noen påpeker at det er langt vanskeligere enn før å vite hvem man skal henvende seg til, ettersom lederskapet i bedriftene ikke alltid er like klart etter privatiseringen. Den gang staten var eieren, var kommunikasjonskanalene og ansvarsfordelingen langt klarere. Mange private eiere, kjenner ikke fagforeningene, vet ikke

²¹⁰ Kubicek, Paul (2004), s 174

²¹¹ Fra intervju med Grigorij Andrejevitsj Ol’khovets, leder for Profsojuz Radioelektroniki i sotrudniki tsentral’nogo apparata, under FPU. Kiev 29. november 2007 kl 10.00.

²¹² Fra intervju med Anatolij Akimotsjkin, nestleder i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 18.00.

²¹³ Kubicek, Paul (2004), s 174-175

hvordan de jobber og vil ikke bruke tid og krefter på å samarbeide med dem. Et vanlig scenarium ved en privateid bedrift kan være at eierne ikke følger retningslinjene fra kollektivavtalene og tillater kun at fagforeningene administrerer sosiale programmer – slik de gjorde i Sovjettiden. Dessuten er de økonomiske forholdene på ledernes side; mangel på arbeidsplasser gjør at de kan kontrollere arbeideraktivisme ved å true med oppsigelse.

For fagforeningene har måten privatiseringen foregikk på, skapt nye utfordringer og problemer: De som hadde makt og innflytelse og gode posisjoner i Sovjettiden, nomenklatura-klassen, var de som ble sittende med eierskapet i de privatiserte bedriftene. Samtidig har de beholdt sine politiske kontakter, og bruker disse til å omgå lover og sosialt og økonomisk ansvar. *"They do not become owners by accident and many are not, let's say, very principled. They know the local authorities, judges, etc. All of them are in their favor, and we have been rather defenseless against them."*²¹⁴ Et annet problem, er at privatiseringen ofte har ført til at selskaper er delt i mindre avdelinger samtidig som deltidsarbeid er blitt mer vanlig, noe som har gjort det vanskeligere for fagforeningene å opprettholde et stort og stabilt medlemstall og koordinere fagforeningsaktiviteter.

Økonomiske rammevilkår

I løpet av 1990-tallet har Ukraina opplevd tilbakegang i produksjon, nedgang i reallønn og økte lønnsforskjeller. Dette har ført til henholdsvis økt arbeidsledighet, fattigdom og større sosiale forskjeller. Parallelt med dette har dessuten deler av det sosiale sikkerhetsnettet falt bort. Fremveksten av en stor uformell økonomi har til dels i stedet fungert som en sosial buffer. Etter 2001 har reallønna økt, dels som et resultat av at regjeringen besluttet å forsøke å utbetale alle lønninger og pensjoner i tide, og arbeidsledigheten har falt. Dette har ført til at levestandarden har blitt bedre, i alle fall i de store byene. Likevel regnet man i 2004 at om lag en fjerdedel av befolkningen levde under fattigdomsgrensen, etter lokal definisjon av denne.²¹⁵ Fra 2005 har nye lønssystemer og statlige trygdeordninger blitt innført. Dessuten har lønningene økt de siste årene og ført til at lønnsforskjellene mellom ulike grupper er blitt mindre.²¹⁶

En faktor som påvirker de økonomiske rammeforholdene er inflasjon. *"The presence of high inflation, regardless of its cause, is a signal that the implementation of policies to*

²¹⁴ Kubicek, Paul (2004), s 177

²¹⁵ Chernyshev, Igor (2005), s 8

²¹⁶ Ibid, s 44-46

improve decent work is likely to face an uphill struggle."²¹⁷ Tidlig på 1990-tallet gikk Ukraina inn i en alvorlig økonomisk krise. Inflasjonen svært høy første halvdel av 1990-tallet, bare i 1993 var den på over 10 000 prosent.²¹⁸ Etter dette falt den raskt og la seg på et jevnt nivå mot slutten av 1990-tallet. Den har imidlertid begynt å stige langsomt igjen fra 2002, og var i mai 2005 på 14,7 prosent.²¹⁹ 1991 blir ofte brukt som et referanseår når man måler landets økonomiske yteevne, ettersom dette var det siste året Ukraina var med i Sovjetunionen. *"It is advisable, therefore, as in the case of wages, to analyse measures of adequate pay against the background of real wage growth both in current and 1991 prices."*²²⁰ Man ser da at lønnsøkningen i årene etter Sovjetunionens fall ikke har kunnet kompensere for den voldsomme inflasjonen landet opplevde. Samtidig som lønningene steg, fikk arbeiderne redusert kjøpekraft. Inflasjonen tok også knekken på det folk måtte ha av sparepenger.

De økonomiske forholdene har vært ødeleggende også for fagbevegelsen. En stat med lite penger, et svakt juridisk system og arbeidernes frykt for arbeidsledighet som gjør dem svært avhengige av arbeidsgiverne sine, er faktorer som gir fagbevegelsen lite handlingsrom. I tillegg, har fagbevegelsen mistet medlemmer den siste tiden og dermed inntektene disse ga, og må stadig kutte budsjettene. Dette igjen gir folk inntrykk av at fagbevegelsen er ueffektiv og mer interesserte i å mele sin egen kake enn å jobbe for arbeidernes beste.²²¹ For eksempel har fagbevegelsen ofte ikke penger nok til å lønne en representant på fulltid på arbeidsplassene, og representantene må ha en deltidsjobb ved siden av å jobbe for fagforeningen. Dette gjør at de får mindre tid til fagforeningsarbeid og blir mindre uavhengige av arbeidsgiver. *"Moreover, the shortage of state funds creates interunion battles as unions from various sectors attempt to 'pull the blanket over themselves' and win benefits for their own members from the state budget."*²²² Den trange økonomien kan altså også være en forklaring på hvorfor de ulike fagforeningssammenslutningene samarbeider såpass dårlig.

"Decent work policies intended to improve job security should be concerned with protecting workers from bearing an unfair share of the economic risk inherent in economic activity or with assisting them in transition to new work. Specific policies intended to directly

²¹⁷ Chernyshev, Igor (2005), s 41

²¹⁸ Ibid, s 23

²¹⁹ Ibid, s 46

²²⁰ Ibid, s 23

²²¹ Kubicek, Paul (2004), s 175

²²² Ibid, s 176

improve job security may or may not conflict with growth. If they do conflict, the trade-off may, nevertheless, be deemed desirable by society."²²³

Fagforeningene og den globaliserte økonomien

Hvordan har globaliseringen påvirket fagbevegelsen i Ukraina? Landets handelspartnere er i stor grad de samme som før Sovjetunionens fall, og Ukraina har ikke blitt utsatt for strenge krav fra IMF. Det som har endret seg mest for landet, er investeringene fra utenlandske selskaper. Også disse er relativt sett små: Ukraina ligger langt bak sine naboland når det gjelder økonomisk utvikling og investeringer fra utlandet. De viktigste grunnene til at utenlandske investorer omgår Ukraina, er landets tunge byråkrati, ustabile lovverk, politiske usikkerhet og dårlige infrastruktur. De utenlandske investeringene i Ukraina er konsentrert først og fremst i noen sektorer: Byggebransjen, matproduksjon og bilproduksjon.

Det overraskende i Ukraina, påpeker Kubicek, er *"the generally favorable view of foreign companies held by union leaders"*.²²⁴ Dette fordi de fleste bransjer trenger investeringene. Dessuten er lønningene i de utenlandske firmaene ofte høyere og blir betalt når de skal. Utenlandske firmaer har ofte heller villet sette penger i bedrifter som allerede eksisterer enn å starte opp selv. På den måten kan de bruke det ukrainske partnerselskapet som hjelp til å orientere seg i jungelen av byråkratiske regler i Ukraina. Kubicek²²⁵ mener det er tvilsomt om det at selskapet er utenlandskeid, har noe å si for hvor lett eller vanskelig det er å drive fagforening. De relativt sett bedre arbeidsforholdene i utenlandskeide selskaper kan nettopp være en grunn til at det er vanskelig å starte og drive fagforening i disse bedriftene. Lederen for fagforeningen for arbeidere som jobber i utenlandskeide selskaper bemerker at få ansatte i utenlandskeide selskaper ser nytten av en fagforening fordi de ofte har høyere lønninger og flere frynsegoder enn sine kollegaer i tilsvarende bedrifter med ukrainsk eierskap.²²⁶ Denne fagforeningen er den eneste av sitt slag i Ukraina og hevder å ha representasjon i om lag tusen av de fire tusen utenlandskeide selskapene i landet. Det er imidlertid kanskje en overdrivelse å kalle denne fagforeningen en fagforening, ettersom den jobber mest for et godt forretningsklima og driver lobby for denne saken.

Man kan altså så langt ikke si at globaliseringen har skapt tøffere krav til ukrainske fagforeninger. Slik som det er nå, vil antakelig de fleste fagforeningsleder ønske flere utenlandske investorer og mer globalisering velkommen, ettersom dette vil skape flere

²²³ Chernyshev, Igor (2005), s 31

²²⁴ Kubicek, Paul (2004), s 181

²²⁵ Ibid, s 183

²²⁶ Ibid, s 183

arbeidsplasser og ettersom de utenlandske bedriftene ofte lønner bedre enn ukrainske bedrifter. Det er imidlertid vanskelig å trekke noen klare konklusjoner, siden de utenlandske investeringene i landet foreløpig er såpass små og få fagforeningsledere har erfaring med utenlandske firmaer og investorer.

Fagbevegelsens forhold til politikk og arbeidsgivere

Både KVPU og FPU har målsetninger om å kunne delta i politiske beslutninger; KVPU vektlegger til en viss grad mer enn FPU at de ønsker å være uavhengige av noe parti for å oppnå dette.

Paul Kubicek²²⁷ skriver at FPU har hatt problemer med å bryte med Sovjetfortiden og avhengigheten til stat og arbeidsgivere. Foreningen er blitt beskyldt for å nyte godt av inntekter fra fagforeningseiendommer og sosiale fond. Mange mener at den er for knyttet til staten og bedriftsledere og for interessert i egen velferd og ikke arbeidernes. Mange arbeidsgivere er medlemmer av FPU, og noen FPU-ledere vil hevde det er lettere for dem å alliere seg med arbeidsgivere ettersom de ennå ikke er helt fortrolige med sin rolle i markedet.²²⁸ "(...) *indeed ties between its national and local leaders, enterprise directors, and government officials make many people question if it is an organization for workers.*"²²⁹ For mange fagforeningsledere fortsetter FPU å ha en dobbelt rolle; å beskytte arbeiderne sine og å arbeide for økt produksjon og profitt. Imidlertid har ikke FPU hatt suksess på noen av frontene. Til tross for et tiår med store økonomiske problemer, har FPU ikke oppfordret til nasjonal streik, og de spredte protestene som har vært, har vært mindre intense og kraftige enn protestene fra ikke-FPU-fagforeninger.

Robert Pajkovskij,²³⁰ leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity, forteller at FPU er nært knyttet til Regionspartiet. Fagforeningen har tre ledende representanter i partiets blokk i parlamentet. Han mener de gir inntrykk av å være en forlengelse av partiet, man kan se at de følger partiets politikk; "*when they act and when they don't act, is always in the interest of the Party of Regions*".

Men også KVPU er aktive i politikken og har representanter i parlamentet. Oksana Sjevtsjuk²³¹, internasjonal sekretær i KVPU, sier at fagforeningen ønsker å forholde seg politisk nøytrale, ettersom fagbevegelsen må jobbe under ethvert politisk styre: "*Бо́льше-мо,*

²²⁷ Kubicek, Paul (2004), s 163

²²⁸ Kubicek (2002), s 615

²²⁹ Kubicek, Paul (2004), s 163

²³⁰ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

²³¹ Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

мы стараемся быть нейтральными."²³² Like fullt er nestformannen i KVPU valgt inn i Parlamentet. Han tilhører ikke noe parti, men sitter i Julia Timosjenkos blokk. Sjevtsjuk forteller videre at han sitter der for å tale fagbevegelsens sak og prøve å få igjennom saker som er i fagbevegelsens interesse på nasjonalt nivå. Hun sier hun er klar over at deres kollegaer i Europa antakelig ikke syns det hører hjemme at fagforeningsledere går inn i politikken på den måten, men at de syns det hjelper dem, fordi de får en kanal inn i styresmaktene som kan tale for deres interesser. Anatolij Akimotsjkin,²³³ nestleder i KVPU, mener også at de uavhengige fagforeningene i prinsippet skal være uavhengige av staten, av arbeidsgivere og av politiske partier. Han understreker at det er vanskelig med dialog på grunn av at det ikke er noen venstresidepartier i Ukraina som de kan støtte, slik som det er for eksempel i Skandinavia. Å ha en representant i parlamentet er en måte å omgå at høringsfora ikke fungerer som de skal.

Robert Pajkovskij,²³⁴ fra Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity forteller også at det ikke finnes noe ordentlig forum for politiske høringer. Han tror det som foregår, er såkalte 'gentlemen-agreements' bak lukkede dører, særlig mellom FPU og Regionspartiet. Anatolij Akimotsjkin²³⁵ mener at en grunn til at høringsinstansene ikke finnes eller ikke fungerer, er at det ikke finnes noe sivilt samfunn å spørre i dagens Ukraina. Han savner et forum hvor fagbevegelsen, staten og arbeidsgivere satte seg ned for å bli enige. Han sier det finnes et slikt forum, men det fungerer ikke helt som det bør, det er mest overfladisk. Slike møter holdes oftest ikke på nasjonalt nivå. *"Поэтому, я бы скасал бы, что диалог в роде бы существует, но просто на бумаге. А в жизни этого диалога к сожалению нет."*²³⁶ Han mener en av fagbevegelsens viktigste oppgaver er å få myndighetene til å høre på dem.

Det hersket relativt stor enighet blant mine informanter om at man hadde kunnet oppnå mer innflytelse dersom de ulike fagforeningene hadde samarbeidet bedre. Oksana Sjevtsjuk fra KVPU²³⁷ forteller at på høyeste nivå, det vil si i fagforeningsadministrasjonen, er det samarbeid mellom fagforeningsunionene. Begge foreningene er med i ITUC (International Trade Union Confederation) og må samarbeide for å bli enige om hva de skal

²³² *"I det hele tattforsøker vi å forholde oss nøytrale."*

²³³ Fra intervju med Anatolij Akimotsjkin, nestleder i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 18.00.

²³⁴ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

²³⁵ Fra intervju med Anatolij Akimotsjkin, nestleder i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 18.00.

²³⁶ *"Derfor vil jeg si at dialogen på en måte eksisterer, men kun på papiret. I det virkelige liv, finnes dessverre ingen slik dialog."*

²³⁷ Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

mene der. Men hun understreker at lederne deres er uenige når det gjelder saker som minimumslønn, og at de ikke har hatt noen felles aksjoner eller streiker ennå.

Det kan imidlertid også være direkte farlig å engasjere seg for sterkt mot bedriftsledelsen eller mot den gjeldende politikken. Det har vært flere eksempler på at fagforeningsmedlemmer, fagforeningsledere, og til og med arbeidere som har vist interesse for fagbevegelsen har blitt angrepet av bedriftsledelsen, enten fysisk eller ved at den har satt militsiaen til å forfølge dem eller anklaget dem for diverse forhold. Det er særlig representanter for uavhengige fagforeninger som opplever å bli plaget på denne måten. *"Of more concern, perhaps, are the widespread allegations of harassment and intimidation against would-be union organizers led by local authorities, plant management, and leaders of established unions."*²³⁸ Mikhail Volynets, leder for NPGU²³⁹ og parlamentsmedlem i Julia Timosjenkos blokk, har opplevd trusler mot seg og sin familie, han hevder kom fra bedriftsledere, andre fagforeninger, lokale politikere og ansatte i statsadministrasjonen og medlemmer av det hemmelige politiet. I 2004 ble sønnen hans kidnappet mens han ventet på bussen, slått, holdt fanget i seks timer og så dumpet i en av Kievs utkantstrøk.²⁴⁰ Sønnen hevder kidnapperne var politimenn, og Mikhail Volynets tror at dette skjedde fordi det nærmet seg et valg. Avisen Kyiv Post²⁴¹ skriver: *"In a statement, Yulia Tymoshenko's political bloc labeled the attack as part of continuing and escalating pressure against the opposition by pro-government forces."*

En annen fagforeningsleder uttalte at selv om ukrainske lover tillater å starte og drive en organisasjon, *"they're just pieces of paper. If a manager wants to dismiss a leader of a union, it's illegal, but he can and does, and nothing can stop him."*²⁴² Fagforeningene i KVPU har også opplevd press fra bedriftsledelser, FPU og politiske autoriteter. Robert Pajkovskij mener imidlertid at det politiske klimaet er lettere for KVPU nå, at regjeringen nå er mer åpne for dem enn de var, og at konføderasjonen nå kan komme med forslag og faktisk få gjennomslag for dem. Et eksempel på dette, sier han, er økt fokus på helse- og sikkerhetspolitikk, særlig i kullgruvene.²⁴³

Trusler og sanksjoner fra bedriftsledere og politikere, eller redselen for slike, kan være en av grunnene til at FPU har valgt å legge seg på en samarbeidslinje og holde en relativt lav

²³⁸ Kubicek, Paul (2004), s 161

²³⁹ *Nezavizimyj profsojuz gonjakov Ukrainy*. Ukrainas uavhengige fagforening for gruvearbeidere. Med i KVPU.

²⁴⁰ Kyiv Post, 11. mars 2004

²⁴¹ Ibid

²⁴² Kubicek, Paul (2004), s 161

²⁴³ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

politisk profil. Foreningen har tross alt mer å tape, både av eiendommer, opprinnelig innflytelse og opprinnelige allierte enn KVPU. En av forklaringene på at begge fagforeningsunionene har gått inn i politikken, kan være at den sosiale dialogen, muligheten til å bli rådspurt når politiske beslutninger tas og kollektivforhandlinger, fungerer såpass dårlig. Ønsker de å ha en stemme, er dette veien å gå.

DEL 3: FAGBEVEGELSEN OG DEMOKRATISERINGEN

Innledning

Det er viktig å ha klart for seg den samfunnsmessige, politiske og økonomiske konteksten fagforeningene opererer i, for å forstå hvordan de arbeider, hvilke hensyn de må ta og hvorfor, og hvilke muligheter de har til å bedre forhold på arbeidsplassene og påvirke politiske avgjørelser. Forholdet mellom staten og interesseorganisasjoner, kan fortelle oss mye om hvor vidt samfunnet er et demokratisk samfunn. Jean Grugel²⁴⁴ skriver at et demokrati krever at alle grupper i samfunnet kan delta i sivilsamfunnet og gjennom dette kunne forholde seg til og kommunisere med statsstyret. Hvordan interesseorganisasjonene og deres kår forandrer seg fra et styresett til det neste, er derfor et sentralt tema i studiet av en transisjon.

Den generelle antakelsen synes å være at dersom et flerpartisystem blir utviklet, valg holdes og offentligheten i alle fall til en viss grad støtter demokratiske verdier, har et demokrati allerede blitt etablert eller er i ferd med å konsolideres.²⁴⁵ I Ukraina er det imidlertid fortsatt flere trekk ved det såkalte konsoliderte demokratiet som kan få en til å lure på om det virkelig er et demokrati. Selv om partier er etablert, har de ikke nødvendigvis stor støtte hos befolkningen eller tydelige politiske programmer. I Ukraina har dessuten statsledere hatt en tendens til å se uavhengige organisasjoner som truende, en potensiell kilde til ustabilitet. Dette gjør ikke situasjonen bedre. I 1994 uttalte lederen for parlamentets Komité for Arbeid og Sosialpolitikk at *"under conditions of economic crisis groups should not be given free rein to pursue their own interests. Instead (...) the state must "force" ('zastavit') social groups to act in a defined, limited manner for the sake of stability and the common good."*²⁴⁶

Mange forskere ser en sammenheng mellom arbeiderklassemobilisering og demokratisering.²⁴⁷ Arbeidere, som ofte utgjør flertallet i de fleste land, kan se demokrati som en måte å oppnå makt og medstyre. Derfor har arbeiderklasseorganisasjoner og –partier jobbet for demokratisering og har oftest vært villige til å følge demokratiets spilleregler når demokratiet først er etablert. Fagbevegelsen i postkommunistiske land kan imidlertid tenkes å være ambivalent til ideen om demokrati. I postkommunistiske samfunn hvor fagbevegelsen har vært en del av maktapparatet, om enn ikke den mektigste, kunne man tenkt seg at de ville være interesserte i å beholde denne makten ved å bevare elementer av det gamle systemet og hindre dannelsen av nye organisasjoner som kunne utfordret dem.

²⁴⁴ Grugel, Jean (2002), s 92

²⁴⁵ Kubicek, Paul (2000), s 14

²⁴⁶ Ibid, s 4

²⁴⁷ Kubicek, Paul (2002), s 605

Til tross for at fagbevegelsen har mistet mange medlemmer etter Sovjetunionens fall, er den fortsatt den største organisasjonen i Ukrainas sivilsamfunn. Hvordan har den medvirket til utviklingen av et demokratisk styresett i landet? Hvilke påvirkningsmuligheter har fagbevegelsen på politiske avgjørelser? Hvordan foregår denne påvirkningen?

Statens fagforening

Transisjonsperioden etter kommunismens fall skulle komme til å by på mange utfordringer. Schmitter og O'Donnells²⁴⁸ antakelser om at sivilsamfunnet vil blomstre opp i begynnelsen av en demokratiseringsprosess og etter en stund gå tilbake, slo til en viss grad til i Ukraina etter Sovjetunionens fall. Selv om det riktig nok fant sted en oppblomstring av sivile organisasjoner, deriblant fagforeninger, var disse små, ikke svært godt organiserte²⁴⁹ og fikk dermed ikke særlig betydning i utformingen av den nye staten. Kubicek hevder nettopp mangelen på deltakelse fra sivilsamfunnet var en av faktorene som gjorde overgangen vanskelig: *"Civil society, an important player in the transition game, may not always be unequivocally pushing for liberalization, it may simply fail to organize itself, or groups in civil society may be forced to make compromises with the powers that be."*²⁵⁰ Selv om det holdes politiske valg og etableres politiske partier, blir ikke samfunnet av den grunn automatisk et demokrati hvor alle har mulighet til å uttrykke sine interesser gjennom sivile eller politiske organisasjoner.

Fagforeningene utgjør en relativt stor del av sivilsamfunnet og deres grad av organisering, medlemsmasse og handlingsrom skulle derfor ha en betydning for demokratiutviklingen i Ukraina. Den plassen uavhengige interesseorganisasjoner skulle hatt i samfunnet, står tom.²⁵¹ Dersom man bruker sivilsamfunnets stilling i samfunnet som mål på hvor godt demokratiet er,²⁵² vil det i Ukraina indikere at sjansene for å oppnå et demokrati basert på medborgerskap og rettigheter er liten. Resultatet av dette, er statens dominans over samfunnet. Blant interesseorganisasjonene er fagforeningene av spesiell interesse. Ikke bare er de relativt store i postkommunistiske land, det de arbeider med er nettopp kjernespørsmålene i transisjonen; politikk, økonomi og sosiale forhold.

²⁴⁸ I Grugel, Jean (2002), s 112. Se for øvrig side

²⁴⁹ Se for øvrig s 40-41

²⁵⁰ Kubicek, Paul (2000), s 2

²⁵¹ Ibid, s 3

²⁵² Se for øvrig s 12-13

Et relevant spørsmål er; hvorfor ble ikke sivilsamfunnet med i transisjonen?

Forklaringer kan være å finne i hvordan det gamle regimet fungerte og hva det nye politisk-økonomiske systemet bestod i. Den gamle samfunnsordenen manglet rom for sivilt initiativ, noe som kan være en forklaring på hvorfor sivilsamfunnet har hatt problemer med å organisere seg og finne påvirkningskanaler. Det nye politisk-økonomiske systemet åpnet heller ikke helt for et deltakende sivilsamfunn, i det det lot viktige lag i den gamle eliten få reproducere seg selv. *"The resulting system approximates what Bianchi (1984, 358-65) labeled 'segmentary coexistence', a system of limited state corporatism in which some pluralist features are tolerated as long as they remain weak and ineffectual."*²⁵³ Dette er et ganske vanlig fenomen i en transisjon, hevder Jean Grugel.²⁵⁴

Den gruppen som har greid å vise muskler på den politiske arenaen, fått igjennom fordeler for seg selv og tilpasset seg de nye forholdene er industrilobbyistene, som også var sterke i Sovjettiden. Andre grupper, som fagforeninger og små næringslivsorganisasjoner, er for en stor del utestengt fra politikken. Også i andre postkommunistiske land ser man samme utvikling; fagbevegelsen og nye næringslivsorganisasjoner har store problemer med å tilpasse seg de nye omgivelsene, vinne tilliten til sine medlemmer og, spesielt, å få delta i politiske avgjørelser. *"Again, if these important components of civil society are weak, what does this mean for democratization? If interests are not being aggregated and articulated by these groups, how is this being done, if at all?"*²⁵⁵

Kritikere vil kalle fagforeningen en 'statens fagforening', lojale mot maktpartiet.²⁵⁶ Den vil opprettholde sosialt partnerskap, som den ser som en modell for stat-arbeidsgiver-fagforeningsrelasjoner. Dessverre har ikke sosialt partnerskap gitt særlig avkastning for arbeiderne. Gjennomsnittslønnen, om lag 400 norske kroner i måneden,²⁵⁷ er under det myndighetene har definert som eksistensminimum. Selv rapporterer FPU om over 2 000 000 saker som gjaldt brudd på arbeidsloven i år 2000.²⁵⁸ De viktigste punktene i den årlige Hovedavtalen, arbeid, lønn og ubetalt lønn, blir ikke oppfylt; allikevel undertegner FPU avtalen som seg hør og bør, hvert år.

Ukraina står overfor mange samfunnsproblemer som direkte eller indirekte gjør demokratiseringsprosessen vanskelig. Disse problemene er av økonomisk art; stadige nedganger i BNP og økende sosiale forskjeller, og av politisk art; institusjonene arvet fra

²⁵³ Kubicek, Paul (2000), s 5

²⁵⁴ Grugel, Jean (2002), s 115

²⁵⁵ Kubicek, Paul (2000), s 7

²⁵⁶ Kubicek, Paul (2002), s 615

²⁵⁷ Ibid, s 615. Tall fra 2002.

²⁵⁸ Ibid, s 615

Sovjettiden er ikke i stand til å møte de nye kravene til et demokratisk styresett og folk mangler sosial og politisk kapital. Mange av de sivile organisasjonene som var med på å tvinge igjennom liberalisering og uavhengighet i årene 1989 til 1991, er nå marginaliserte og det har generelt vært en markant nedgang i organisasjonsaktivitet.

Et annet hinder for ukrainske fagforeninger har vært de etniske og regionale skillelinjene og konfliktene i landet. For eksempel under gruvearbeiderstreiken i 1993. Da benyttet gruvearbeidere i den russifiserte Donetsk-regionen sjansen til å legge frem krav om blant annet regional økonomisk autonomi for Donetsk og Luhansk i Øst-Ukraina.

Gruvearbeidere i det mer nasjonalistiske Vest-Ukraina så på disse kravene med skepsis ettersom de fryktet en slik politisk linje ville svekke den ukrainske staten.²⁵⁹

Fagforeningsunionen VOST har derimot alliert seg med det nasjonaldemokratiske partiet Rukh, som har sterk støtte i Vest-Ukraina, men liten støtte i de østlige delene av landet.

Den politiske situasjonen på 1990-tallet og fagbevegelsenes reaksjon

Etter kommunistenes mislykkede forsøk på å ta makten tilbake i Russland i 1991, det såkalte august-kuppet, hadde Kommunistpartiet i Ukraina blitt erklært ulovlig. I dets fravær dannet nomenklaturaen, som dominerte Verkhovna Rada, et maktparti. Dette maktpartiet ble dominerende i både utøvende og lovgivende maktorganer og gjorde det svært vanskelig å få til noe fornuftig maktfordeling. Andre faktorer som forvansket denne prosessen var at Ukraina ikke hadde noen ordentlig grunnlov før 1996 og at president Kravchuk ønsket at Ukraina skulle være en sterkt sentralisert stat og plasserte derfor representanter for presidenten i regionene.²⁶⁰

Kravchuk fokuserte på å stabilisere landet politisk heller enn å konsentrere seg om å innføre økonomiske reformer. Dette provoserte industriarbeidere i øst, men fikk støtte i det mer nasjonalistiske vest. Maktpartiet ble altså revet mellom to velgerbaser. Denne splittelsen syntes også i samarbeidet mellom president Kravchuk og statsminister Leonid Kutsjma, som tidligere hadde vært direktør for en svær våpenfabrikk i Dnepropetrovsk. Kutsjma visste hvilken tilstand industrien i øst befant seg i og ønsket mer økonomiske reformer, men fikk ikke dette igjennom hos presidenten.²⁶¹

Store streiker i Øst-Ukraina i 1992 og 1993 skapte en ordentlig politisk krise og fikk fart på landets demokratiske utvikling ettersom de fremprovoserte tidligere valg både til

²⁵⁹ Kubicek, Paul (2004), s 165

²⁶⁰ Simon, Rick (2000), s 149

²⁶¹ Ibid, s 149

Verkhovna Rada og presidentposten. Kravene som de streikende ønsket å få igjennom var tilsynelatende politiske; de ønsket autonomi for Donbas-regionen og at det ble holdt en folkeavstemming om tilliten til presidenten og Radaen og påfølgende valg. På denne tiden hadde Ukrainas gruveindustri 277 gruver drevet av 23 gruveselskaper. Av disse var 254 gruver og 20 selskaper i Donbas. 1,2 millioner gruvearbeidere var ansatt her, det vil si fem prosent av Ukrainas arbeidsstyrke. Ukrainas gruveindustri er den farligste i verden; fire eller fem arbeidere dør for hver million tonn kull som utvinnes. Lønningene er de laveste i Europa.²⁶²

Streiken begynte spontant i en gruve i Donetsk, en gruve hvor den uavhengige fagforeningen NPG, Независимый профсоюз гонимых, hadde få medlemmer. Andre gruver i området fulgte snart etter, og NPG som hadde planlagt en streik litt senere på året, måtte mobilisere raskt. Både NPG og lokale gravedirektører forsøkte snart å få kontroll over streikebevegelsen. For NPG betydde dette en mulighet til å øke sin innflytelse og slå tilbake mot myndighetene hvis politikk hadde gjort levekårene dårligere for gruvearbeiderne. For gravedirektørene kunne streiken legge forholdene til rette for en aksjon mot sentrale myndigheter for større autonomi for Donbas og en gjenopprettelse av det økonomiske samarbeidet med Russland.²⁶³

Til å begynne med hadde de streikendes krav vært økonomiske; de ønsket lavere priser, lavere inntektsskatt og en høyere minimumslønn. Etter NPG tok kontroll blant de streikende, ble kravene de stilte i første rekke politiske; de økonomiske kravene kom nå i annen rekke. De viktigste kravene ble at det skulle holdes en folkeavstemming om tilliten til president Kravchuk og Verkhovna Rada. Dernest krevde de streikende at Donbas skulle bli en økonomisk autonom region, senere ble kravet utvidet til å gjelde de fire østlige provinsene Donetsk, Luhansk, Kharkiv og Dnepropetrovsk.²⁶⁴

Kravchuk hadde til å begynne med villet fremme et Ukraina som rommet flere etniske grupper på ett territorium. Men ettersom han fikk mesteparten av sin støtte fra Vest-Ukraina, begynte han etter hvert en ukrainisering av det offentlige. Dette var imidlertid ikke grunnen til at arbeidere i Øst-Ukraina støttet en uavhengighet for regionen; de håpet en uavhengighet ville føre med seg materielle goder for dem. *“In contrast with 1989, the miners did not claim to represent, and were not seen to represent, the interests of society against the state; indeed,*

²⁶² Simon, Rick (2000), s 151

²⁶³ Ibid, s 152

²⁶⁴ Ibid, s 153

members of the same organisations involved in the strikes were often overtly hostile to the actions because of the potential damage to Ukraine as a nation-state.”²⁶⁵

Streiken fikk politiske konsekvenser. De økonomiske tapene økte i takt med streikens omfang, og Kravchuk skjønte at han måtte akseptere kravene om de to folkeavstemmingene. Verkovna Rada bukket til slutt under fra presset fra demonstrantene, som lovet sivil ulydighet dersom kravene ikke ble innfridd, og gikk med på at folkeavstemmingene skulle holdes samme høst. Til gjengjeld skulle de streikende begynne å jobbe igjen i juni. Ikke alle arbeiderne var fornøyde med forhandlingene og fortsatte å streike. Men streiken ebbet ut da det ble klart at kravene om økonomisk autonomi for regionen var innfridd. I tillegg ble minimumslønnen hevet. De store vinnerne etter streiken var imidlertid selskapsdirektører som fikk slettet gjelda de hadde pådratt seg ved å utbetale for mye lønn i forhold til hva de hadde råd til.

Fagbevegelsen, i alle fall de uavhengige fagforeningene, ble altså opptatt av politiske spørsmål mot slutten av 1980-tallet, og den fikk altså gjennomslag for noen av sine krav ved å gå til streik. Men Rick Simon påpeker at fagbevegelsen ikke støttet opp om ett parti eller en politisk retning, men snarere grep vilkårlig til den eller de som tilsynelatende kunne løse situasjonen der og da, så lenge de ikke var kommunister eller nasjonalister: *”The Strike Committee’s stance seems extraordinarily naive in a system in which politics and economics continue to be so intimately linked and reveals the desperation of certain sections of the trade unions to associate themselves with anyone, other than communists or nationalists, who offers a way out of the crisis even if the evidence of their capacity to do anything to remedy the situation is flimsy to say the least.*”²⁶⁶

Streiken skapte dessuten også en splittelse i NPG. Lederen for organisasjonen, som satt i Kiev, ville kjøre samme linje som FPU og kreve at de streikendes økonomiske krav skulle innfris mot at streiken stoppet. De streikende i Donbas mente dette var en grov feiltolkning av deres viktigste krav, som var av politisk snarere enn økonomisk karakter. I tillegg var de skuffet over at fagforeningslederen ikke hadde besøkt Donbas og gjort seg kjent med situasjonen der.²⁶⁷

Slik artet de uavhengige fagforeningenes protester seg på begynnelsen av 1990-tallet. Hva da med den gammelsovjetiske fagforeningen, FPU?

²⁶⁵ Simon, Rick (2000), s 153-154

²⁶⁶ Ibid, s 156

²⁶⁷ Ibid, s 158

Siden november 1992 hadde FPU blitt ledet av Oleksandr Stoyan, som tidligere var politisk rådgiver i presidentadministrasjonen. Mens Kravchuk var president tilpasset FPU seg uten protest presidentens politikk. Men Radaen ble sett på som mindre lydhøre overfor fagbevegelsen. Stoyan selv pekte på at kun to representanter i Radaen var fra fagbevegelsen, mens over halvparten representerte bedriftseiernes interesser. Derfor, mente han, *"[they] have not investigated the changes happening in the trade union movement and do not comprehend their consolidating role in the construction of a law-based, democratic Ukrainian state."*²⁶⁸ Han hevdet videre at Radaen ikke hadde vedtatt en eneste lov som ville gagnet fagbevegelsen, men derimot tatt fra dem rettigheter de hadde tidligere, som for eksempel retten til å fremme lovforslag.

Likevel opplevde man få protester fra FPU: *"Styan's leadership during this period suggests a strategy of low-level 'responsible' activity to try and pressure the Rada and government into talks with FPU, which was ultimately outflanked by Kravchuk's capitulation to the demands for referendums."*²⁶⁹

Politisk opposisjon og fagbevegelsens rolle

På tross av streikene på begynnelsen av 1990-tallet og de små politiske seirene i forbindelse med disse, var politisk opposisjon i Ukraina omtrent fraværende de første 10-15 årene etter Sovjetunionens fall. Kutsjma-skandalen i 2000 er et eksempel på dette. Da ble det offentliggjort lydopptak av at presidenten selv tok i mot bestikkelser, truet dommere og ansatte i regionsadministrasjonene, og talte for at en kjent opposisjonsjournalist, som senere ble funnet drept, burde bli tatt hånd om av tsjetsjenere eller ukrainsk sikkerhetspoliti.²⁷⁰ Det at Kutsjma fikk beholde makten etter denne skandalen, vitner om hvor svak opposisjonen var i landet.

Men Kutsjma-skandalen i 2000-2001 la grunnlaget for en ny bølge av folkelig politisk engasjement. Det ble dannet en grasrotbevegelse, 'Ukraina uten Kutsjma'. Noen trodde dette ville bli Ukrainas virkelige demokratiske revolusjon som skulle føre til at nomenklatura-klassen, de som hadde maktposisjoner i Sovjettiden og ble sittende med makt og tilrøvet seg store deler av landets verdier i privatiseringsprosessen, ble kastet.²⁷¹ Imidlertid ble det ikke gjennomført noen uavhengig etterforskning av saken og sikkerhetsstyrkene tok seg av dem

²⁶⁸ Simon, Rick (2000), s 157

²⁶⁹ Ibid, s 157

²⁷⁰ Kubicek, Paul (2004), s 159

²⁷¹ Ibid, s 171

som prøvde å protestere, ofte på en brutal måte. Jurij Samoylenko, leder for sikkerhetsstyrkene i Donetsk fylke, skrev mens demonstrasjonene pågikk, at arbeiderbevegelsen var farlig og kunne destabilisere landet, og at han derfor *”will not allow consolidation of various union structures”*.²⁷² Andre pressmidler ble også brukt for å hindre folk i å demonstrere: For eksempel tillot de lokale myndighetene i Donetsk anti-Kutsjma-demonstrasjoner kun til bestemte tider på bestemte steder. Dersom demonstrasjonen ble lagt til en arbeidsdag, bemerket Nikolaj Mitrov i NPG,²⁷³ kunne man risikere at mange arbeidere ikke ville stille i frykt for å miste jobben eller ikke få lønn. *”This action speaks volumes about the current state of Ukrainian politics and the importance of business-government relations and how these two groups can work together to stifle voices from below.”*²⁷⁴ NPG, da ledet av Volynets, deltok aktivt i ’Ukraina uten Kutsjma’-bevegelsen, og var den eneste fagbevegelsen som var synlig i protesten. *”The FPU stood entirely on the sidelines, and most other unions in the KVPU opted against openly political activity.”*²⁷⁵

I 1999 ble det laget en lov i Ukraina som regulerer fagforeningsaktivitet. FPU støttet lovforslaget. To passasjer i lovteksten forbrøt seg mot ILOs standarder for organisasjonsfrihet og ble prøvet i ukrainsk rett: En passasje om at organisasjonen måtte være registrert for å kunne inngå kollektivavtaler, og en om at det kun var mulig med en nasjonal fagforening for hver bransje. Retten annullerte loven. Noen fagforeninger er ennå ikke registrert og får ikke delta i kollektivavtaleforhandlinger eller sosiale trygdeordningsprogrammer. Ukrainas menneskerettighetsombud kunne melde at fra 1998 til 2001 hadde kontoret hennes fått om lag 61 000 klager som gjaldt brudd på arbeiderrettigheter. Disse utgjorde en drøy tredjedel av alle klagenes som var kommet inn. Klagenes gjaldt blant annet brudd på retten til å organisere seg; arbeiderne var blitt nektet å danne organisasjoner av ledelsen på ulike arbeidsplasser og av lokale styresmakter.²⁷⁶

Orangerevolusjonen –ble noe egentlig annerledes?

*”This broader political context is quite important from the perspective of civil society and trade unions, because there has yet to be any sort of ’democratic breakthrough’ that would thoroughly dismantle the structures of the old Soviet system.”*²⁷⁷ Dette skrev forskeren

²⁷² I Kubicek, Paul (2004), s 171

²⁷³ I Kubicek, Paul (2004), s 171

²⁷⁴ Kubicek, Paul (2004), s 171

²⁷⁵ Ibid, s 171

²⁷⁶ Ibid, s 172

²⁷⁷ Ibid, s 159

Kubicek i 2004. Men har situasjonen endret seg noe for fagbevegelsen etter Orangerevolusjonen samme år? Var den et såkalt demokratisk gjennombrudd?

Flere faktorer førte til protestene i 2004. I Ukraina arbeidet et spirende sivilsamfunn under et semiautoritært styre. Sivilsamfunnet arbeidet med å observere myndighetene og de politiske avgjørelsene som til enhver tid ble tatt, og det forsøkte å fange opp eventuell misnøye i befolkningen. Problemet var at det ikke greide å opprette noen kanal for å bringe folkeopinionen og egen agenda til styresmaktene. Av alle de postsovjetske statene, er Ukraina den hvor sivilsamfunnet er best utviklet.²⁷⁸ Men ettersom samarbeid med styresmaktene manglet og med den følelsen av å ha mulighet til å påvirke beslutningene, gikk folk til slutt ut i protest.

De første massedemonstrasjonene startet i desember 2000. Det var ungdom fra Sosialistpartiet og radikale grupper fra både høyre- og venstresiden i politikken som først gikk ut i gatene, da under banneren "Ukraina uten Kutchma". Da både visestatsminister Yulia Tymoshenko og statsminister Viktor Yushchenko ble avsatt i 2001, var grunnlaget lagt for den første reelle politiske opposisjonen på mange år. Sivilsamfunnet utviklet seg og det oppstod en vital motstandsbevegelse. *"Although comprehensive analyses and commensurate strategies have yet to develop, it is widely accepted that civil society was the central driving force behind the democratic breakthroughs."*²⁷⁹ Mellom 2002 og fram til valget i 2004 så man en høy aktivitet i sivilsamfunnet; flere nye organisasjoner, særlig ungdomsorganisasjoner, oppstod med mål om å jobbe for et demokratisk valg. Allerede på 1990-tallet var det oppstått mange organisasjoner i Ukraina, som på ulike måter jobbet for en demokratisk utvikling i landet; det være seg gjennom politisk og samfunnsmessig analyse, informasjon, bred mobilisering og valgobservering. I 2004 ble det i sivilsamfunnet utviklet et omfattende aktivitetsprogram fram mot valget senere samme år. Dette programmet ble kalt "Wave of Freedom". Programmet bygget på antagelsen av at Kutsjmaregimet kom til å på en eller annen måte manipulere valget, samt vissheten om at nettopp dette valget kunne være avgjørende for den videre utviklingen mot demokrati i Ukraina. *"Consequently, Wave of Freedom was designed as a nationwide civic effort, attracting an unprecedented number of civic organizations and addressing a complex set of election-related activities aimed to ensure a free and fair ballot."*²⁸⁰

²⁷⁸ Diuk, Nadia (2006), s 75

²⁷⁹ Demes og Forbrig (2006), s 86

²⁸⁰ Ibid, s 87

Opp mot valget i 2004 ble det også dannet en kampanje, Pora, som et samarbeidsprosjekt mellom ulike NGOer. Informasjon til velgerne og sosial mobilisering var Poras hovedoppgaver. Ettersom mediene i stor grad var avhengige av det sittende regimet og følgelig ikke ga objektiv eller flersidig informasjon til velgerne, ble det et mål for Pora å opprette alternative informasjonskanaler. Dessuten ble det viktig å mobilisere folk til å komme ut i gatene for å demonstrere: *"The Stetskiv team within Viktor Yushchenko's campaign developed a two-prolonged strategy: first, to train thousands of activists to lead protest actions, and, second, to devise ways to bring concerned citizens of Ukraine out into the streets to defend their vote."*²⁸¹ Sivile organisasjoner hadde gjort det de kunne for å få folk til å mene at Yushchenko ville ha vunnet et rettferdig valg, men at myndighetene høyst sannsynlig ville bruke alle tenkelige midler for å forhindre dette.

Det som ble kjent som oransjerevolusjonen, var en 17 dager lang protestdemonstrasjon siste halvdel av november 2004. Beregninger viser at om lag en million mennesker til slutt var samlet i sentrum av Kiev. Nettopp dette karakteriserer Nadia Diuk²⁸² som det mest slående aspektet ved demonstrasjonen –massedeltakelsen.

Demes og Forbrig²⁸³ beskriver revolusjonen slik: *"(...) Ukraine's presidential ballot was the moment when a broad-based democratic movement challenged a pseudodemocratic regime that was determined to prolong its rule through electoral falsification."*

Det var flere grunner til at revolusjonen kan betraktes som vellykket: Demes og Forbrig²⁸⁴ hevder for eksempel at Poras suksess skyldtes at det var såpass mange organisasjoner som samarbeidet, i likhet med i Slovakia, Serbia og Georgia. Mange av de som deltok var dessuten unge studenter som ikke i stor grad var formet av landets Sovjetfortid, men heller av vestlig livsstil og internasjonal erfaring. De gjennomskuet forskjellene på den demokratiske retorikken som landets ledere brukte og de faktiske realitetene i samfunnet, og så hvilke ulemper dette betydde for dem. En tredje faktor som gjorde Pora vellykket, var billedbruken og de appellerende slagordene: *"'My vote is my power!' 'I vote, therefore I exist,' 'My vote is not for sale!'"*²⁸⁵ Karatnycky²⁸⁶ peker på at også det at militæret forholdt seg nøytrale, sannsynligvis på grunn av uformelle bånd til Yushchenko etter dennes tid i regjering, og at det var en bred enighet i sivilsamfunnet om en *fredelig* demonstrasjon, var med på å gjøre revolusjonen vellykket, å hindre kaos. Etter Pora-kampanjen offisielt var over i januar 2005,

²⁸¹ Diuk, Nadia (2006), s 79

²⁸² Ibid, s 81

²⁸³ Demes og Forbrig (2006), s 85

²⁸⁴ Ibid, s 96-100

²⁸⁵ Ibid, s 97

²⁸⁶ Karatnycky, Adrian (2006), s 41-42

har det blitt dannet flere organisasjoner av initiativet. Disse jobber videre for en demokratisk utvikling i Ukraina.

Mine intervjuobjekter svarte alle 'tja' når jeg spurte dem om de syntes den demokratiske situasjonen hadde bedret seg i landet etter Orangerevolusjonen. Robert Pajkovskij²⁸⁷, leder for den amerikanske organisasjonen American Center for International Labor Solidarity sin Ukraina-avdeling, mente at det virket som arbeidere ennå ikke tror de har rett til å danne fagforeninger. Når de snakker om fagforeningsrettigheter eller arbeiderrettigheter, er det tilsynelatende fagforeningene og arbeidsgiverne som er de toneangivende. I realiteten har ikke arbeiderne rett til å velge *hvilken* fagbevegelse de vil være medlem i. Ofte har den gamle fagbevegelsen dominans på arbeidsplassen og tette bånd med arbeidsgiveren, og hvis man prøver å starte en ny fagforening, kan man risikere å bli presset til å la være. Dette har vært en risiko for de uavhengige fagforeningene. Før oransjerevolusjonen var det ikke uvanlig at disse ble utsatt for trusler og fysisk vold. Etter oransjerevolusjonen har situasjonen tilsynelatende bedret seg; fysiske angrep er ikke lenger så vanlige, men fortsatt opplever mange sanksjoner fra ledelsen, oppsigelser og liknende, fordi de er med i en uavhengig fagforening. Til og med statsansatte lærere kan bli oppsagt på grunn av fagforeningsaktivitet.

Anatolij Akimotsjkin²⁸⁸, nestleder i KVPU, mener at hans fagforening på en måte deltok i Oransjerevolusjonen. Men ikke som fagforening; det var opp til hver enkelt om man ville. Han mener folk føler seg litt friere nå, etter Orangerevolusjonen; det er en fri presse, frie tv-sendinger, man kan snakke og diskutere mer åpenlyst. *"Я могу сказать, что каким-то образом демократизация общества пришла."* Likevel trengs fortsatt mye arbeid for å komme til et ordentlig demokrati. Sergej Guz,²⁸⁹ leder i en uavhengig fagforening for journalister forteller: *"Но, в какой-то момент после Оранжевой революции, началась такая кампания, что может быть профсоюз уже не нужен; он свою задачу выполнил."*²⁹⁰ Han tror det kom av at sensuren var blitt mindre streng. Mange forstod ikke fagforeningens økonomiske rolle; de trodde den var en slags motstandsorganisasjon mot sensur og mente derfor at den ikke var nødvendig lenger.

²⁸⁷ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

²⁸⁸ Fra intervju med Anatolij Akimotsjkin, nestleder i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 18.00.

²⁸⁹ Fra intervju med Sergej Guz, leder for Nezavizimyj media-profsojuz Ukrainy. Kiev 5. desember 2007 kl 12.00.

²⁹⁰ *"Men en gang etter Oransjerevolusjonen begynte det en slags kampanje, en holdningsendring: Kanskje fagbevegelsen ikke trengs lenger, kanskje den har utspilt sin rolle?"*

Sosialt partnerskap

Kubicek²⁹¹ foreslår korporatisme som et konsept som kan forklare hvordan det politiske systemet i Ukraina fungerer og som kan kaste lys over problemer –og aspirere til løsningsforslag. Korporatisme kan forstås som en relasjon mellom stat og interesseorganisasjoner hvor et fåtall interesseorganisasjoner får institusjonalisert adgang til å delta i politiske beslutninger samt er hjelpelike med å implementere disse. Kubicek hevder forholdet mellom stat og interesseorganisasjoner i Ukraina er mer korporatistisk enn pluralistisk og at dette nødvendigvis har en betydning for utviklingen av de politiske og økonomiske reformene i landet. *”Specifically, corporatist institutions are used by the state and privileged groups to stifle the articulation of demands from below and to preserve advantages for the Soviet-era elite.”*²⁹²

Ukrainske fagforeninger har vært mer tilbakeholdne når det gjelder å delta på den politiske arenaen enn fagforeninger i Polen og Russland. Dette gjelder det sivile samfunnet i Ukraina generelt, og fagforeningene er således ikke et unntak.²⁹³ Denne reaksjonen er imidlertid ikke en uvanlig reaksjon, og den kan ha flere forklaringer.²⁹⁴ En av forklaringene kan være at organisasjonen synes det er vanskelig å fremme sine krav i det nye regimet og bli hørt. En annen kan være at organisasjonen bevisst velger å ikke konfrontere det nye regimet med mange krav for å forsøke å stabilisere demokratiet.

Man kan imidlertid, for FPUers del, hevde at denne tilbakeholdenheten kommer av at de er redde for å miste fordeler de har blitt sittende igjen med etter Sovjetunionens fall. Dette fordi *”(...) the state has held a strong hand and the unions a very weak one, especially on the question of union property. As in Russia, the threat to take away union property and control of social insurance funds (...) prevented the union leadership from taking a hard line against the state, even as ‘Ukrainization’ of the economy devastated millions of workers.”*²⁹⁵ En FPU-leder i Lvov bemerket tørt at grunnen til at fagforeningene fortsatt eksisterer, er kun at de ikke plager noen. FPUers egen forklaring på hvorfor de velger å være tilbakeholdne politisk er blant annet at de representerer en så stor del av samfunnet at dersom de valgte å støtte ett parti eller innta en spesiell posisjon i politikken, ville de skremt vekk mange av medlemmene sine.²⁹⁶

For FPUers del, tror jeg denne samarbeidslinjen og tilknytningen til et av de store partiene i Ukraina, Regionspartiet, også må ses som en måte å forsøke å påvirke politiske

²⁹¹ Kubicek (2000), s 8

²⁹² Ibid, s 9

²⁹³ Kubicek, Paul (2004), s 166

²⁹⁴ Grugel, Jean (2002), s 113

²⁹⁵ Kubicek, Paul (2004), s 166

²⁹⁶ Ibid, s 166

avgjørelser på. Som vi har sett²⁹⁷ har både KVPU og FPU representanter i Parlamentet, tilhørende henholdsvis Julia Timosjenkos blokk og Regionspartiet. FPU-avisa *Profspilkovi visti* skriver at fagbevegelsen fra denne posisjonen kan fremme forslag om lønn, pensjon, arbeidsledighetstrygd og sikkerhet på arbeidsplassene.²⁹⁸ Nestleder i KVPU, Anatolij Akimotsjkin forteller at problemet er at den sosiale dialogen fungerer dårlig, at fagforeningene ikke er sterke nok og at politikerne derfor tar sine beslutninger uten å spørre fagforeningene. *”Политики в Украине сегодня, к сожалению, принимают решения именно сами, без особого отчёта мнения профсоюза. Это наш проблем.”*²⁹⁹

I 1993 ble National Committee for Social Partnership dannet. Her er representanter fra stat, næringsliv og fagbevegelsen. Problemet er bare at næringslivet og staten her står i en mye sterkere posisjon enn fagbevegelsen. Staten greide ikke å innfri hovedavtalene fra 1993 og 1995. Likevel protesterte ikke FPU; noen representanter herfra uttalte at de var glade en avtale i det hele tatt var blitt undertegnet. I 1998 trakk FPU seg ut av komiteen som en protest fordi den fungerte såpass dårlig.³⁰⁰

Konklusjon

*”In sum, Ukrainian unions play at best a marginal role in politics, which has been the norm for all groups in civil society since Ukraine gained statehood.”*³⁰¹ Det er kun NPGU av fagforeningene som kan ses som politisk aktive³⁰² men, som i Russland, blir denne og andre alternative fagforeninger sett på med skepsis av styresmaktene.

Den politiske utviklingen i det postsovjetske Ukraina har fostret autoritet for å sikre sosial stabilitet.³⁰³ Det har vært få sosiale endringer og bevaring av gamle strukturer og styringsmekanismer i frykt for at nye måter vil skape flere og større sosiale krav enn myndighetene vil kunne innfri. Systemet har gjort at man har unngått store sosiale konflikter og sosial uro, samtidig har det ødelagt for økonomisk og sosiopolitisk aktivisme. Folk støtter elitens sosiale strategi i frykt for at radikale endringer vil gi et sosialt kaos. Folk støtter tanken om markedsøkonomi, demokrati og reform, men gjør lite for å realisere disse målene. *”The final result is construction of a ‘bad peace’, which may be better than a ‘good war’.”*³⁰⁴

²⁹⁷ Se s 68-69

²⁹⁸ Kubicek, Paul (2004), s 167

²⁹⁹ Fra intervju med Anatolij Akimotsjkin, nestleder i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 18.00.

³⁰⁰ Kubicek, Paul (2004), s 167

³⁰¹ Kubicek, Paul (2004), s 172

³⁰² Ibid, s 172

³⁰³ Evgen Golovkha referert i Kubicek, Paul (2004), s 169

³⁰⁴ Kubicek, Paul (2004), s 169

KONKLUSJON

Jeg har i dette arbeidet sett på hvordan fagbevegelsen i dagens Ukraina fungerer, hvordan den jobber overfor sine medlemmer og arbeidsgivere på arbeidsplassene og hvordan den håndterer utfordringene i samfunnet som omgir den.

Fagbevegelsen og arbeiderne

Fagforeningene sliter med en rekke problemer. Et ganske grunnleggende er manglende tillit fra arbeiderne. Meningsmålinger viser at ukraineres tillit til alle samfunnsinstitusjoner er liten, og blant dem er fagbevegelsen rangert blant de nederste.³⁰⁵

FPU, arvtakeren etter den sovjetiske fagforeningen, er den dominerende fagforeningen i Ukraina. Særlig fra slutten av 1990-tallet har den blitt utfordret av andre mindre, såkalte uavhengige fagforeninger, de alle fleste av dem i sammenslutningen KVPU. FPU har opplevd en enorm nedgang i medlemstall etter Sovjetunionens fall, og selv om KVPU vokser, er den ennå en liten forening og vokser ikke raskt nok til å dekke FPU's medlemstap.

Typiske yrker hvor det ennå er en relativt høy grad av organisering er 'gamle' yrker som lærere og industriarbeidere. Typiske yrker hvor få er organiserte er såkalte 'nye' yrker innen it og telekommunikasjon. I Sovjettida hadde den statlige fagforeningen monopol på å være fagforening på alle arbeidsplasser. Medlemskap i den var obligatorisk og fulgte med ansettelsen. Arbeidere som har blitt i de samme yrkene etter Sovjetunionens fall har ofte, bevisst eller ubevisst, fortsatt å være medlemmer av denne fagforeningen. Dette er en av grunnene til at noen yrker har høyere grad av organisering enn andre. De arbeiderne som har forlatt sitt 'gamle' og begynt i et såkalt 'nytt' yrke etter Sovjetunionens fall, har ikke alltid meldt seg inn i en ny fagforening. Fagbevegelsen har ikke vært flink til å verve medlemmer i de 'nye' yrkene og har derfor mistet mange medlemmer.

En av grunnene til arbeidernes manglende tillit til fagbevegelsen, er at den ikke har kunnet sørge for riktige lønninger og at lønninger faktisk blir utbetalt. I Ukraina etter Sovjetunionens fall opplevde mange arbeidere at arbeidsgiverne deres ikke kunne betale ut lønninger. Denne situasjonen har bedret seg, men i en undersøkelse gjort så sent som i 2004 svarer likevel om lag en tredel av ukrainske arbeidere at de har opplevd å ikke få lønn eller kun å få deler av den i løpet av de tre siste månedene. I tillegg er lønningene lave. En

³⁰⁵ Kubicek, Paul (2002), s 614

undersøkelse fra 2004 viser at hele 78 prosent av den ukrainske befolkningen mente de var fattige.³⁰⁶

For lav lønn eller ikke utbetalt lønn, er et av problemene fagbevegelsen i Ukraina har møtt de senere årene. Paul Kubicek³⁰⁷ hevder at fagbevegelsen har hatt en tendens til å vektlegge bevaring av arbeidsplasser, produksjon og sosiale tiltak framfor å kjempe for høyere lønn og utbetaling av lønninger. En av grunnene til dette kan være fagbevegelsens Sovjetfortid; disse prioriteringene likner oppgavene fagbevegelsen hadde i Sovjettiden. For bedriftene er det billigere å gi noen sosiale goder til sine ansatte enn å heve lønningene, og dette blir et slags kompromiss som får fagbevegelsen til å tie. En annen grunn til dette er at systemet med kollektivavtaler ikke fungerer tilfredsstillende. I 2003 var hele 74,1 prosent av Ukrainas befolkning dekket av en kollektivavtale, noe som tilsvarer EU-gjennomsnittet,³⁰⁸ og det finnes en Hovedavtale mellom stat, næringsliv og fagbevegelsen. Likevel skjer det ikke alltid at kollektivavtalene og Hovedavtalen blir oppfylt. Fagforeningene rapporterer om brudd på avtalene når det gjelder minimumslønn, pensjoner, arbeidsledighetstrygd og brudd på arbeidsmiljøloven.

Ettersom kollektivavtalene ikke fungerer helt som de bør, har fagbevegelsen tatt i bruk andre midler. Et av dem er å satse på etterutdanningstiltak, slik at arbeidere skal få muligheten til å stige i gradene og dermed tjene bedre. Dette er ikke nødvendigvis et effektivt middel ettersom det ikke er gitt at arbeidsgivere vil betale mer for den økte kompetansen. Å omgå kollektivforhandlinger på denne måten vil heller ikke nødvendigvis kunne sikre arbeiderne en minstelønn eller kunne sikre en relativt rettferdig lønnsfordeling.

På den politiske arenaen

En annen vei fagbevegelsen har gått for å forsøke å få gjennomslag for sine interesser, er den politiske. Både FPU og KVPU har representanter valgt inn i Parlamentet. FPU har tre representanter i Regionspartiets blokk i Parlamentet og KVPU har en representant i Julia Timosjenkos blokk. Fagforeningsrepresentanter³⁰⁹ forteller de synes det hjelper dem fordi de får en mulighet til å tale fagbevegelsens sak i de foraene hvor beslutningene faktisk tas, og en mulighet til å forsøke å få saker som er i interesse for fagbevegelsen igjennom på nasjonalt nivå. Siden den sosiale dialogen, muligheten til å bli rådspurt da politiske beslutninger tas og

³⁰⁶ Chernyshev, Igor (2005), s 22-24

³⁰⁷ Kubicek, Paul (2004), s 179

³⁰⁸ Chernyshev, Igor (2005), s 38

³⁰⁹ Fra intervju med Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00.

kollektivforhandlingene fungerer såpass dårlig, er dette veien å gå om fagforeningene ønsker å ha en stemme.

Å være engasjert i fagbevegelsen og komme med forslag som er i fagforeningens og ikke i politikernes eller arbeidsgivernes interesse, kan være farlig. Særlig de uavhengige fagforeningene har opplevd at deres aktive medlemmer blir truet og straffet av lokale politikere, arbeidsgivere. FPU har valgt å holde en lav profil i forhold til arbeidsgivere og politikere. Nettopp trusler og sanksjoner fra disse kan være en av forklaringene på det. Foreningen har mer å tape, både av eiendom, innflytelse og allierte enn KVPU.

Fagbevegelsen og demokratiseringsprosessen

Mange forskere ser en sammenheng mellom arbeiderklassemobilisering og demokratisering.³¹⁰ Arbeidere, som ofte utgjør flertallet av befolkningen i de fleste land, kan se demokrati som en måte å oppnå makt og medstyre. Arbeiderklasseorganisasjoner har derfor ofte jobbet for demokratisering og har fulgt demokratiets spilleregler når det ble etablert. Man kunne imidlertid tenkt seg at fagbevegelsen i postkommunistiske land ville være ambivalente til ideen om demokrati. Siden de ofte var en del av maktapparatet i det gamle regimet, kunne man tenkt seg at de ønsket å beholde denne makten ved å forsøke å bevare elementer av det gamle systemet og hindre dannelsen av nye organisasjoner som kunne utfordre deres posisjon.

Til en viss grad stemmer dette i Ukraina. Den gamle fagbevegelsen har ofte dominans på arbeidsplassene og tette bånd med arbeidsgiveren. Dersom arbeiderne forsøker å danne eller melde seg inn i en annen fagforening, hender det at de blir utsatt for trusler og blir presset til å la være. Dette har vært et problem for de uavhengige fagforeningene.³¹¹

Kritikere har dessuten kalt fagbevegelsen i Ukraina en 'statens fagbevegelse'. Dette i og med at fagbevegelsen, i alle fall FPU, har valgt å legge seg på en samarbeidslinje i forhold til Regionspartiet som i perioder har sittet med makten. Fagbevegelsen har sett sosialt partnerskap som en modell for stat-arbeidsgiver-fagforeningsrelasjoner. Denne linjen har dessverre ikke gitt særlig avkastning for fagforeningsmedlemmene, arbeiderne; lønningene er fortsatt lave og det rapporteres årlig om mange brudd på arbeidsmiljøloven. Av fagbevegelsene er det kun KVPU som kan betraktes som politisk aktive,³¹² men denne er liten av størrelse og blir sett på med skepsis av styresmaktene.

³¹⁰ Kubicek, Paul (2002), s 605. Se også Simon, Rick (2000).

³¹¹ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

³¹² Kubicek, Paul (2004), s 172

Også etter Oransjerevolusjonen fortsetter forholdene å være omtrent de samme i Ukraina. Dette skyldes ikke bare landets politiske og økonomiske situasjon, men også problemer internt i fagbevegelsen. *”In short, Ukrainian unions continue to suffer from a variety of organizational problems: maintaining membership, establishing their organizations, and creating unity within their respective blocs, not to speak of cooperation between FPU and the alternative unions, which has been very rare. These factors have contributed to their circumscribed political and economic role in the country.”*³¹³

Mine intervjuobjekter svarte alle 'tja' når jeg spurte dem om de syntes den demokratiske situasjonen hadde bedret seg etter Oransjerevolusjonen. Det som har blitt bedre etter Oransjerevolusjonen, i følge et av mine intervjuobjekter,³¹⁴ er at de uavhengige fagforeningene har vunnet noe mer aksept. Fysiske angrep på medlemmene i disse foreningene er ikke lenger så vanlig, men fortsatt opplever noen sanksjoner fra arbeidsgiver fordi de er med i en uavhengig fagforening. KVPU har blitt anerkjent som part i den sosiale dialogen og de får i år delta på den internasjonale ILO-konferansen.

Fagbevegelsens plass i det nye Ukraina

Fagbevegelsen i dagens Ukraina har altså ikke greid å etablere seg en spesielt betydningsfull plass i det nye samfunnet. Forklaringer på dette kan være å finne i deres sovjetiske fortid. Kanskje særlig er det dobbeltrollen fagbevegelsen skulle spille i Sovjetunionen som kan forklare posisjonen den har i dag. Denne dobbeltrollen gikk ut på å sørge for at partistatens politiske vedtak ble implementert på arbeidsplassene og å forsvare arbeidernes rettigheter. Å forsvare arbeidernes rettigheter gikk stort sett ut på å fordele velferdsgoder. Mye av dette mønsteret finnes også i dagens Ukraina. Det er ennå ikke etablert noen godt fungerende fora hvor fagbevegelsen kan forhandle arbeidernes interesser overfor stat og arbeidsgivere, og fagbevegelsen tvinges derfor til å gå bakveien, til å samarbeide med styrende partier og stille til parlamentsvalg.

En demokratiseringsprosess betyr at sivilsamfunnet får nye og andre muligheter til å påvirke politikken i landet. Sivilsamfunnet kan svekkes i en demokratiseringsprosess. Dette skjer når sivilsamfunnets styrke var basert på en felles identitet mot det sittende regimet. I slike tilfeller vil sivilsamfunnet oppdage at det de hadde til felles, målsetningen deres oppløses med det autoritære regimet. Det var en viss oppblomstring av sivile organisasjoner,

³¹³ Kubicek, Paul (2004), s 165

³¹⁴ Fra intervju med Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kiev 23. januar 2008 kl 15.00.

blant annet uavhengige fagbevegelser i Sovjetunionens siste år. Man kan ikke si, i alle fall ikke når det gjelder fagbevegelsene, at disse er blitt svekket etter det autoritære regimet falt. Snarere tvert imot er de blitt flere, større og bedre organiserte i en sammenslutning. Imidlertid er de fortsatt små og har ikke fått særlig politisk betydning. Noen organisasjoner vil etter en transisjon bevisst ikke konfrontere den nye demokratiske staten med harde krav.

Beveggrunnen til disse organisasjonene kan være å gi demokratiet en sjanse. I så fall kan valget forstås som en styrke og ansvarsbevissthet.³¹⁵ Jeg vil si at i Ukraina er fagbevegelsen som har valgt denne fremgangsmåten FPU. Til en viss grad stemmer denne beveggrunnen også for FPU. Fagforeningen har uttalt at den syns det må være bedre med en fagbevegelse enn mange, for å kunne være sterke og skape stabilitet. På den andre siden kan det virke som FPU velger denne fremgangsmåten mer som en strategi for å overleve i det nye politiske klimaet og beholde noe av den makten og eiendommene de hadde under det gamle regimet.

Fagbevegelsens utfordringer i dagens Ukraina skyldes først og fremst at det nye demokratiet, politiske institusjoner, forhandlingsfora, regelverk, ikke er fullstendig etablert ennå. Samtidig har fagbevegelsen et ansvar for å rydde opp i interne konflikter, konflikter innad i unionene og mellom de ulike fagforeningene, bevisstgjøre arbeidere, gjøre seg synlige i politiske fora og på arbeidsplasser. Som Anatolij Akimovitsj, nestleder i KVPU, uttalte: "Я могу сказать, что каким-то образом демократизация общества пришла."³¹⁶ Likevel trengs fortsatt en del arbeid og mer tid for å komme til et ordentlig demokrati hvor fagbevegelsen kan få operere slik som den bør; i forhandlinger med stat og arbeidsgivere for å tale sine medlemmers sak.

³¹⁵ Grugel, Jean (2002), s 113

³¹⁶ Fra intervju med Anatolij Akimovitsj, nestleder i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 18.00.
"Jeg vil si at det til en viss grad har skjedd en demokratisering av samfunnet."

KILDER

LITTERATUR

Chernyshev, Igor. (2005) *Socio-economic security and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings*. Working paper no 76. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079176.pdf

Clarke & Fairbrother i Clarke Simon et al. (1993) *What about the workers?: workers and the transition to capitalism in Russia*. Verso. London.1993.

Crowley, Stephen (1997) *Hot coal, cold steel*. University of Michigan Press. 1997.

Demes, Pavol og Forbrig, Joerg. (2006) Pora –”It’s Time” for Democracy in Ukraine. I Åslund, Anders m.fl ed, *Revolution in orange: the origins of Ukraine’s democratic breakthrough*. Washington, D.C. Carnegie Endowment for International Peace. 2006.

Diuk, Nadia. (2006) The Triumph of Civil Society. I Åslund, Anders m.fl ed, *Revolution in orange: the origins of Ukraine’s democratic breakthrough*. Washington, D.C. Carnegie Endowment for International Peace. 2006.

Grugel, Jean (2002) *Democratization. A critical introduction*. Palgrave MacMillan. London. 2002.

Grønmo, Sigmund (1996) Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnærminger I samfunnsforskningen. I (red) Holter, H. og Kalleberg, R. *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlaget. Oslo. 1996.

Karatnycky, Adrian. (2006) Kapittel 2. I Åslund, Anders m.fl ed, *Revolution in orange: the origins of Ukraine’s democratic breakthrough*. Washington, D.C. Carnegie Endowment for International Peace. 2006.

Kubicek, Paul. (2000) *Unbroken ties: the state, interest associations, and corporatism in post-Soviet Ukraine*. University of Michigan Press. 2000.

Kubicek, Paul. (2002) Civil society, trade unions and post-Soviet democratisation. *Europe-Asia Studies* 54 (4): 603-624 Jun 2002

Kubicek, Paul. (2004) *Organized labor in postcommunist states. From solidarity to infirmity*. University of Pittsburgh Press. 2004.

Mandel, David (2004) *Labour after communism*. Black Rose Books. Canada. 2004.

McDaniel, Tim (1988) *Autocracy, Capitalism, and Revolution in Russia*. University of California Press. Berkeley and Los Angeles, London.

Ragin, Charles R. (1994) *Constructing Social Research*. Pine Forge Press. 1994.

Simon, Rick (2000) *Labour and political Transformation in Russia and Ukraine*. Ashgate Publishing Ltd. Aldershot, England. 2000.

INTERNETTRESSURSER

<http://www.fpsu.org.ua/eng/news/ukraine-world/458fc714700fb/>

<http://www.fpsu.org.ua/eng/about/>

<http://www.fpsu.org.ua/eng/about/vybor/conference/>

<http://www.fpsu.org.ua/eng/about/vybor/rada/>

<http://www.fpsu.org.ua/eng/about/vybor/presidium/>

<http://www.fpsu.org.ua/about/symbolism/hymn-emblem-flag/>

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kyiv.htm

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/social/safety_cd/seminar/kyiv.htm

<http://www.kvpu.org.ua/crew/pro%20KVPU.html>

<http://www.kvpu.org.ua/>

<http://www.kvpu.org.ua/crew/wo%20take%20KVPU.html>

<http://www.kvpu.org.ua/crew/sklad%20KVPU.html>

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/prc_rik/prc_e/osp_rik_e.htm

INTERVJUER

Anatolij Akimovitsj, nestleder i KVPU. Kyiv 18. januar 2008 kl 18.00. Tatt opp på bånd.

Galina Gontsjarenko, medlem i Lærernes fagforbund (FPU). Kyiv 19. januar 2008 kl 20.00.
Tatt opp på bånd.

Sergej Guz', leder for Nezavizimyj media-profsojuz Ukrainy. Kyiv 5. desember 2007 kl 12.00. Tatt opp på bånd.

Nadija Leleka, arbeidet med å starte nye fagforeningsgrupper (profsojuznyj organizator), KFPU. Kyiv 24. januar 2008 kl 15.00. Tatt opp på bånd.

Grigorij Andrejevitsj Ol'khovets, leder for Profsojuz Radioelektroniki i sotrudniki tsentral'nogo apparata, under FPU. Kyiv 29. november 2007 kl 10.00. Tatt opp på bånd.

Robert Pajkovskij, leder for Ukraina-kontoret til American Center for International Labor Solidarity. Kyiv 23. januar 2008 kl 15.00.

Oksana Sjevtsjuk, internasjonal sekretær i KVPU. Kiev 18. januar 2008 kl 17.00. Tatt opp på bånd.

TIDSSKRIFTER OG BROSJYRER

Informasjonsbrosjyre fra FPU: "*Federation of Trade Unions of Ukraine*". FPU Informational and Analytical Service. Kiev.

Kyiv Post, 11. mars 2004